

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar)

RESKY AKMAL

Program Studi Magister Manajemen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, didukung dengan teknik pengumpulan data kuesioner, studi kepustakaan dan survey lokasi. Penentuan sampel dengan menggunakan metode incidental sampling sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 50 orang pelanggan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,872 atau 87,2% kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pemadam kebakaran disingkat Damkar, Branwir (dari bahasa Belanda "Brandweer"), atau PMK adalah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya.

Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk melakukan pemadaman dan menyelamatkan korban dari kebakaran, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarung tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, evakuasi korban banjir, tsunami dan gempa bumi. Pemadam kebakaran juga terkadang di tugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya..

Kebakaran di perkotaan umumnya terjadi akibat hubungan singkat arus listrik (korsleting) pada kabel atau alat listrik, kebocoran pada pipa saluran tabung gas LPG, atau akibat kelalaian manusia itu sendiri seperti lupa mematikan api kompor, api pembakaran sampah, atau api puntung rokok. Selain oleh faktor manusia, kejadian kebakaran juga dapat disebabkan oleh alam seperti petir, letusan gunung api, kekeringan, dan lain sebagainya.

Melihat tugas dan tanggung jawab pemadam kebakaran yang terhitung berat, Anggota pemadam kebakaran sangat berperan penting dalam penanggulangan bencana, bukan hanya seorang karyawan atau anggota namun juga seorang pemimpin mempunyai tugas tanggung jawab untuk mendampingi anggotanya dalam menjalankan tugas yang besar dan sangat mempengaruhi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik, beberapa aspek peranan penting yang harus dimiliki dalam suatu organisasi yaitu, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional agar tujuan organisasi biasa tercapai dengan baik.

Kemampuan kerja seorang petugas pemadam kebakaran sangat diperlukan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, dimana dia harus mampu dalam beberapa hal, selalu mampu menjaga kesehatan dirinya sendiri, siap setiap saat menjalankan tugas, seorang supir bagaimana dia biasa mengendarai mobil dengan baik, seorang pemimpin transformasional, yang memberikan selalu memberikan arahan kepada anggotanya, dan memberikan motivasi agar bias bekerja dengan semangat, disiplin dan rajin

Kepemimpinan transformasi juga berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang (Dvir, 2002).

Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2011).

Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Herzberg berpendapat bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kemampuan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Makassar. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket atau kusioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Makassar. Penelitian dilaksanakan pada bulan November sampai selesai.

Populasi atau universe adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak di duga (Djarwanto dan Subagyo, 2010). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 580 orang pegawai. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak di selidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Subagyo, 2010). Sampel pada penelitian

ini berjumlah 50 orang. Jenis data yang di kumpulkan dalam penelitian ini untuk variable terikat dan variable bebas menggunakan data kualitatif yang di kuantatitkan dengan menganalisis kuesioner tersebut di beri skor. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, kepada responden, informasi tersebut dapat di peroleh dengan menyusun daftar pertanyaan yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Uji kualitas data, Uji instrument penelitian, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda dan Uji Hipotesis.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel atau $df = (N-2) = 50-2 = 48 = 0,278$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran dan Bougie, 2013).

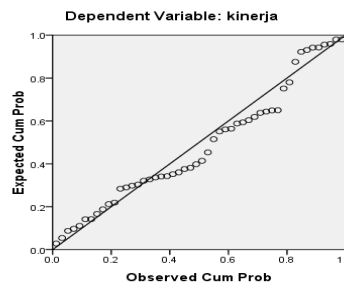
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti yang di ketahui bahwa uji statistik T dan uji statistik F mengamsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini di langgar maka Uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil, (Ghozali,2013).

Gambar 1 *Hasil Pengujian Normalitas*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data yang di olah SPSS, 2019

Tabel 1
Hasil Pengujian Normalitas

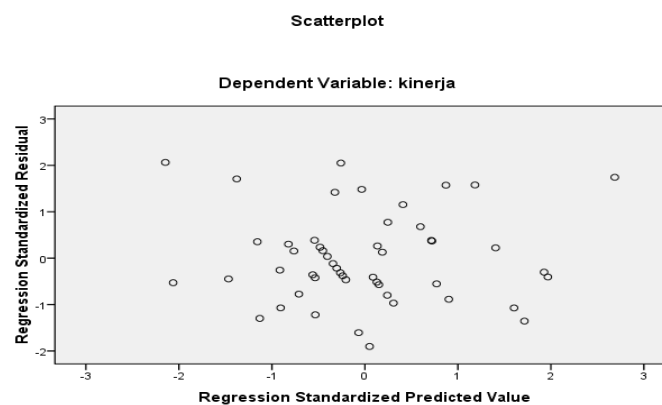
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22189342
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Diolah, 2019

2. Uji Heterokedastitas

Gambar 2
Uji Heterokedastitas



Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 3
hasil uji heterokedastisitas dengan uji glekser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.486	4.319		.112	.911
1 kemampuan kerja	.357	.083	.301	4.313	.000
kepemimpinan transformasional	-.188	.077	-.202	-2.452	.018
motivasi kerja	.814	.091	.853	8.925	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Diolah, 2019

Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indevidenden.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.486	4.319		.112	.911		
1 kemampuan kerja	.357	.083	.301	4.313	.000	.572	1.748
kepemimpinan transformasional	-.188	.077	-.202	2.452	.018	.411	2.434
motivasi kerja	.814	.091	.853	8.925	.000	.305	3.279

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber data hasil olah SPSS 2019

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengunji apakah dalam regresi terdapat ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.486	4.319		.112	.911		
kemampuan kerja	.357	.083	.301	4.313	.000	.572	1.748
1 kepemimpinan transformasional	-.188	.077	-.202	2.452	.018	.411	2.434
motivasi kerja	.814	.091	.853	8.925	.000	.305	3.279

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber data hasil olah SPSS 2019

Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.486	4.319		.112	.911
Kemampuan Kerja	.357	.083	.301	4.313	.000
Kepemimpinan Transformasional	-.188	.077	-.202	-2.452	.018
Motivasi Kerja	.814	.091	.853	8.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.486 + 0.357X_1 - 0.188X_2 + 0.814X_3$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 0.486$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1, X_2, X_3 dianggap 0 maka nilai dari Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.486.

$\beta_1 = 0.357$ artinya variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dan apabila variabel Kemampuan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.357 satuan.

$\beta_2 = -0.188$ artinya variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan apabila variabel Kepemimpinan Transformasional meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan turun -0.188.

$\beta_3\beta_3 = 0.814$ artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawaidan apabila variabel Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.814satuan.

Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Ghozali (2005). Diketahui F tabel sebesar 2.806. Nilai ini didapatkan dari rumus $df1 = k-1$ $df2 = n-k$.

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.962	3	165.987	104.369	.000^a
	Residual	73.158	46	1.590		
	Total	571.120	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2019

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}(2.806)$ dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y atau dengan kata lain H_2 diterima.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.486	4.319		.112	.911
	Kemampuan Kerja	.357	.083	.301	4.313	.000

Kepemimpinan Transformasional	-.188	.077	-.202	-2.452	.018
Motivasi Kerja	.814	.091	.853	8.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2019

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.678) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y atau dengan kata lain H1 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.864	1.26111

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Output SPSS, 2019

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk,2012). Kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013).

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar dengan nilai $t_{hitung} 4.313 > t_{tabel} 1.678$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ atau dengan kata lain H1 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar dengan nilai $t_{hitung} -2.452 < t_{tabel} 1.678$ dan nilai signifikansi $0.018 < 0.05$ atau dengan kata lain H1 terima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam

Kebakaran Kota Makassar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ atau dengan kata lain H1 diterima.

Pengaruh Secara Simultan Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa, secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kemampuan kerja, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104.369 > 2.806$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$ atau dengan kata lain H2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (Adjusted R²) diperoleh nilai sebesar 0.872 dapat diartikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 87.2 % terhadap variabel dependen. Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.934 (93.4%).

Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 22, dapat dilihat bahwa nilai B dari masing-masing variabel yaitu kemampuan kerja dengan nilai 0.357, kepemimpinan transformasional dengan nilai -0.188 dan motivasi kerja dengan nilai 0.814. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar adalah variabel motivasi kerja dengan nilai B sebesar 0.814 atau dengan kata lain H3 diterima.

KESIMPULAN

Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar atau dengan kata lain H1 diterima. Sedangkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar atau dengan kata lain H1 diterima. Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar atau dengan kata lain H2 diterima. Motivasi Kerja adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar atau dengan kata lain H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid. 2010. Panduan Penulisan Skripsi. Cetakan kesatu. FEIS UIN Press: Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara (2005), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung, hal.65,93
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: Grasindo, hal. 3537
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta
- Atmo, Soeprapto, Krisdarto. 2001. Menuju SDM Berdaya. Jakarta: Alex Media Kompatindo, hal.6

- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson., 2003, "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*.
- Bougie, & Sekaran. (2013). Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York
- Bartlett, MS. 1937. Sifat kecukupan dan uji statistik. *Proceedings of the Royal Society Statistik Seri A* 160, 268-282. JSTOR 96.803.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Cortina, J.M., 1993, What is coefficient alpha? An examination of theory and applications, *Journal of Applied Psychology*, 78: 98–104.
- Dessler, Gary.(1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks,hal.5
- Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Donovan, J.J. (2001). Work motivation. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London: Sage Publications
- Ernest J. McCormick. (1985), "Industrial Psychology", New York: Prentice Hall, Inc.Hadari, Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta, hal.351
- Haitze J. de Vries Michiel F. Reneman Johan W. Groothoff. Jan H. B. Geertzen Sandra Brouwer. 2013. *Self-reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain*
- Haryadi, hendi. (2009). *Administrasi Perkantoran untuk Manajemen & Staf*. Jakarta Selatan : Transmedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, hal.140
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Maslow. A. 1945. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, hal. 57-67
- Moniaga. Fernandes. 2013. Struktur Modal, Profitabilitas dan Struktur Biaya Terhadap Nilai Perusahaan Industri Keramik, Porcelen, dan Kaca Periode 2007-2011. *Jurnal EMBA*. Volume 1. Nomor 4. ISSN 2303-1174
- Rafferty, A.E. & M.A. Griffin., 2004, "Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions", *LeadershipQuarterly*.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarros, J.C. & J.C. Santora., 2001, "The transformational-transactional leadership model in practice, *Leadership & Organization Deveelopment Journal*
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* . Jakarta:Mandar Maju, hal.66

- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama, hal.233-239
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara, hal.23
- Stanford, H. Fillmore. 1968, Motivation As An Energizing Condition Of The Organism Toward The Goal Of A Certain Class. Jakarta : News Straits Times (NST).
- Suprihanto John, dkk, 2003. Perilaku Organisasional, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, hal.41,52-53
- Victor H. Vroom., Work and Motivation, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964)