

# ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT.PERMATA BANJAR

Vinny Wike Alfianita<sup>1</sup>, Diana<sup>2</sup>, H. M. Rudiansyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa, ekolah Tinggi Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

<sup>2</sup>Dosen, Sekolah Tinggi Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

<sup>3</sup>Dosen,. Sekolah Tinggi Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan demokratis, Gaya Kepemimpinan kharismatis , Kepuasan Kerja.

**Abstrak :**

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain . Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disimpulkan dari penelitian. Yousef (2000), Yiing and Ahmad (2009), Trisnangsih (2007).

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Permata Banjar Banjarmasin , dengan tujuan penelitian adalah untuk : a)Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratik, demokratis atau partisipatif, dan kepemimpinan karismatis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Banjar.b)Menganalisis di antara gaya kepemimpinan otokratik, demokratis atau partisipatif dan kepemimpinan karismatis yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Banjar.c).Menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Permata Banjar Adapun penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Dengan populasi seluruh karyawan yang masih aktif pada PT. Permata Banjar Banjarmasin adalah 18 orang, maka semuanya dijadikan responden.Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu.

## 1.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 . Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas

manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

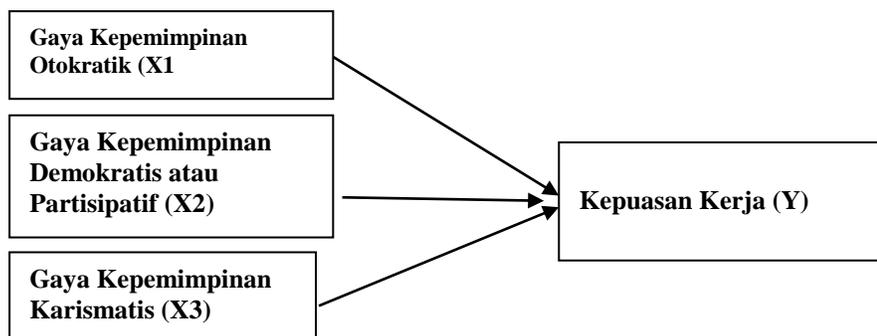
Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Moncreif (1997) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat karyawan bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat karyawan bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan

apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang di indikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan di indikasikan menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

**GAMBAR 1**  
**KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN**



## 2. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

### 2.1. Gaya Kepemimpinan Otokratik (X1)

Adalah gaya kepemimpinan yang memiliki bentuk ekstrim dari kepemimpinan transaksional dimana pemimpin memiliki kekuasaan yang absolut atas karyawan atau timnya. Karyawan dan anggota tim memiliki sedikit peluang untuk memberikan saran, bahkan ketika saran itu demi kebaikan organisasi. Kebanyakan orang tidak suka diperlakukan seperti ini. Karena itu, kepemimpinan otokratik biasanya mengarah pada tingkat absentisme dan pergantian karyawan yang tinggi. Untuk beberapa pekerjaan rutin dan tidak terlatih.

Kepemimpinan otokratik mengatakan bahwa pemimpin yang tergolong otokratik dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dilihat dari persepsinya seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Seorang pemimpin yang otoriter para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

### 2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis atau Partisipatif (X2)

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pengambil keputusan akhir, ia mengajak yang lain untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dengan melibatkan karyawan atau anggota tim dalam apa yang terjadi tetapi juga membantu pengembangan keterampilan seseorang. Karyawan dan anggota tim merasa mengendalikan masa depan mereka sendiri, seperti promosi yang mereka harapkan, dan juga termotivasi untuk bekerja keras untuk mendapatkan yang baik lebih dari sekedar imbalan financial. Mengingat partisipasi membutuhkan waktu, pendekatan ini bisa menyebabkan sesuatu terjadi lebih lambat, akan tetapi sering hasilnya akan lebih baik. Pendekatan ini paling cocok untuk pekerjaan dimana kinerja tim adalah penting, dan kualitasnya lebih penting dari pada kecepatan atau produktifitas.

Pemimpin yang bergaya demokratis menafsirkan kepemimpinan sebagai indikator, hubungan dengan bawahannya bukan sebagai majikan terhadap pembantunya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi bawahannya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, serta mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam organisasi yang ingin mengembangkan organisasi. Pemimpin yang demokratis mau menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang dapat membangun dari para bawahan, pemimpin yang demokratis mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan manaruh kepercayaan pada bawahannya, mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### 2.3. Gaya Kepemimpinan Karismatis (X3)

Gaya kepemimpinan karismatis dapat terlihat mirip dengan kepemimpinan transformasional (perubahan bentuk), dimana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat energik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan lepas kendali bila pemimpinnya pergi. Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggung jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin.

### 2.4 Kepuasan Kerja (Y)

adalah keadaan emosional pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja dengan indikator sebagai berikut :

- Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, baik berupa kompensasi financial maupun non financial.
- Kondisi Kerja yaitu keadaan lingkungan kerja yang menyangkut kebersihan, penerangan, sirkulasi udara dan sebagainya.

- c. Lingkup Pekerjaan yaitu kegiatan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.
- d. Jaminan Sosial yaitu jaminan sosial yang diberikan perusahaan terhadap pegawai dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Berdasarkan persentase terbanyak atau tertinggi dari hasil tabel-tabel jawaban terhadap kuisioner, peneliti dapat menyimpulkan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan otokratik (X1), gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif (X2), dan gaya kepemimpinan karismatis (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Permata Banjar, yaitu :

#### a. Gaya kepemimpinan otokratik (X1)

Dapat disimpulkan hasil pengumpulan data dari jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan otokratik dalam perusahaan PT. Permata Banjar yang memiliki persentase terbanyak atau tertinggi yaitu pilihan jawaban tidak pernah, dalam artian karyawan tidak pernah merasa bahwa kepemimpinan di perusahaannya tidak bersifat transaksional dimana pemimpin tidak memiliki kekuasaan yang absolut atas karyawan atau tim nya, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan PT. Permata Banjar gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh positif bagi kepuasan kerja karyawan.

#### b. Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif (X2)

Dapat disimpulkan hasil pengumpulan data dari jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif dalam perusahaan PT. Permata Banjar yang memiliki persentase terbanyak atau tertinggi yaitu pilihan jawaban sangat pernah, dalam artian karyawan merasa bahwa dalam setiap pengambilan keputusan akhir, pemimpin selalu mengajak para karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan PT. Permata Banjar gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif berpengaruh positif bagi kepuasan kerja karyawan.

#### c. Gaya kepemimpinan karismatis (X3)

Dapat disimpulkan hasil pengumpulan data dari jawaban responden mengenai gaya

kepemimpinan karismatis dalam perusahaan PT. Permata Banjar memiliki persentase yang seimbang di karenakan pada tabel kuisioner dari masing-masing pertanyaan, para karyawan ada yang memilih jawaban sangat pernah, pernah, dan tidak pernah dari pertanyaan dalam kuisioner yang diberikan kepada karyawan, dalam artian karyawan ada yang merasa bahwa pemimpin mereka selalu menyuntikan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Ada juga karyawan yang tidak merasa diberikan antusiasme tinggi dari pimpinan mereka sehingga dalam tabel persentase sebagian para karyawan memilih jawaban tidak pernah menjadi salah satu jawaban.

#### d. Kepuasan kerja (Y)

Dapat disimpulkan hasil pengumpulan data dari jawaban responden mengenai kepuasan kerja dalam perusahaan PT. Permata Banjar yang memiliki persentase terbanyak atau tertinggi yaitu pilihan jawaban tidak pernah , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan PT. Permata Banjar kepuasan kerja karyawan telah cukup memuaskan bagi karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dalam perusahaan serta akan timbul suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan PT. Permata Banjar.

Hasil analisa data menunjukkan bahwa ke tiga variabel mempunyai pengaruh yang positif dan pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa porsi kemampuan variabel-variabel gaya kepemimpinan yang terdiri atas gaya kepemimpinan otokratik (X1), gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif (X2) dan gaya kepemimpinan karismatis (X3), dalam persamaan yang didapat secara statistik terbukti mampu menjelaskan hubungan dengan kepuasan kerja.

Pembuktian analisa melalui uji tingkat signifikan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan diketahui bahwa variabel (X1) gaya kepemimpinan otokratik dan (X3) gaya kepemimpinan karismatis, mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, mempunyai makna bahwa implementasi gaya kepemimpinan tersebut tidak dapat diterima oleh karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan otokratik (X1) memiliki kekuasaan yang absolute atas karyawan atau tim nya. Karyawan dan anggota tim memiliki sedikit peluang untuk memberikan saran, bahkan ketika saran itu demi

kebaikan organisasi. Oleh karenanya seorang pemimpin dalam organisasi walaupun memiliki wewenang yang penuh dalam mengambil keputusan tetapi tidak salahnya seorang pemimpin dapat menampung setiap masukan yang positif dari karyawan apalagi untuk kebaikan organisasi. Demikian pula gaya kepemimpinan karismatis (X3), pemimpin menyuntikan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat energik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, hal yang dianggap negative pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri dari pada tim nya. Ini bisa menciptakan resiko senuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinnya pergi. Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggung jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Variabel gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif (X2) mempunyai pengaruh positif yang dominan terhadap kepuasan kerja, modal gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif tersebut nampaknya lebih bisa diterima oleh karyawan, dikarenakan dalam pelaksanaan tugas pimpinan selalu mengajak para staf atau bawahannya untuk berdialog dan menanamkan budaya musyawarah untuk mencapai mufakat. Dari hasil perhitungan yang diambil dari tabel kuisioner dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang paling baik digunakan pada objek penelitian diantara tiga gaya kepemimpinan diatas ialah gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif (X2). Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif merupakan salah satu modal kepemimpinan dimana pemimpin bertindak proaktif dan mau berdialog meminta dan menggunakan saran-saran, membuka peluang kepada karyawan dan stafnya untuk mengemukakan pendapat dan bermusyawarah apabila mendapat hambatan dalam pelaksanaan kerja. Dengan demikian dari hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena sikap atau gaya seorang pemimpin dapat memberikan harapan serta perubahan bagi karyawan maupun bagi perusahaan untuk mencapai kesejahteraan, keamanan dan masa depan yang lebih baik, sehingga hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan keinginan yang telah diharapkan oleh karyawan maupun perusahaan sebelumnya.

#### 4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif dan gaya kepemimpinan karismatis ada yang memiliki pengaruh positif dan ada pula yang memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Banjar.
2. Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif mempunyai pengaruh yang sangat signifikan atau sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Banjar. Hal ini dapat dilihat pada hasil tabel kuisioner variabel gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif paling tinggi koefisiennya di bandingkan dengan gaya kepemimpinan otokratik serta gaya kepemimpinan karismatis, tingkat keberhasilan pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini merupakan suatu makna bahwa gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, dikarenakan modal gaya kepemimpinan tersebut sangat sesuai dengan warisan nenek moyang kita serta budaya kerja pada perusahaan PT. Permata Banjar yang menghendaki adanya dialog, musyawarah untuk menyelesaikan semua hal yang berhubungan dengan tugas yang akan dilaksanakan, sehingga apabila mendapatkan hambatan dapat segera diatasi. Dengan demikian variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif.
3. Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, Nampak para karyawan PT. Permata Banjar lebih dominan menginginkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif tersebut pimpinan dapat berpartisipasi serta bagi karyawan merasa lebih dihargai dalam menentukan suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman dalam perusahaan serta akan timbul dengan sendirinya suasana kerja yang kondusif yang diidam-idamkan semua orang.

Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat diambil saran-saran yang tujuannya untuk lebih membangun dan dapat digunakan untuk mengembangkan proses kepuasan kerja karyawan PT. Permata Banjar tersebut :

1. Memulai segera gaya kepemimpinan demokratis dengan tujuan agar pimpinan lebih dapat berpartisipasi langsung terhadap pekerja melalui pengawasan langsung kepada karyawan sehingga

para karyawan merasa diperhatikan serta pekerjaan dapat terpantau dengan baik.

2. Memberikan kebebasan bagi karyawan dalam mengeluarkan pendapat, pimpinan harus lebih proaktif dalam berkomunikasi dengan para bawahan serta memberikan kepada karyawan keluasaan untuk memberikan masukan serta menanamkan kepada karyawan untuk saling menghormati dan menghargai dalam kaitannya dengan pekerjaan serta sesegera mungkin mendiskusikannya agar tidak terjadi hal-hal yang mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti hasil dari penelitian ini semoga dapat menjadi pedoman seta suatu pijakan untuk mengaplikasikan teori yang ada disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh, 2000, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta

Handoko, T, Hani, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta

Irwansyah, S. SOS., M.Si & Maya Sari Dewi., S.SOS., MM, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Aspek Keperilakuan & Organisasi*

Siswanto, Bedjo, 2000, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung

Trianingsih, Sri (2007), "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional*, UNHAS Makasar.

Yiing, L.H. dan Ahmad, K.Z. (2009), "The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between

Istrofi Muhammad. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja pada PT. Berkat Dukungan Niaga Banjarmasin, Skripsi STIMI Banjarmasin

Susilo Martoyo, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Prof Dr. Sudarwan Danim dan Dr. Suparno , 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan transformasional*

Prof Dr. Veithzal Rivai, M. BA & Dr. Deddy Mulyadi, M. Si, 2009 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*

Robbins, S.P. (2003), *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Siahaan, E.E. Edison. (2002). "Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai".

Sondang P. (2003), *Siagian, Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Edisi 6, Penerbit PT. Raja Grafindo Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance", *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No. 1, 2009 pp. 53-86

Yousef, D.A. (2000), "Organisational Commitment: A Mediator of The Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in Non- Western Country", *Journal of Managerial Psychology*. Vol 5 No. 1. Pp 6-28

<http://repository.stimi-bjm.ac.id/>

*Volume 2, September 2016*