

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang

Ade Fadillah FW Pospos, Sri Dinda Julian
IAIN Langsa
ade.pospos@iainlangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang. Metodologi dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan berdasarkan wawancara dari karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang yang dibantu dengan penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi melalui SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang nilai t hitung sebesar 2,463 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5% (0,05), dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan > 0,05 (0,20 < 0,05) sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ditunjukkan dari nilai nilai t hitung sebesar 3,883 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa nilai t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan < 0,05 (0,001 < 0,05) sama dengan variabel motivasi, secara parsial variabel kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 4,332 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan < 0,05 (0,000 < 0,05). Sementara untuk pengujian hipotesis secara simultan latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 10,116 dengan F tabel sebesar 2,92 yang memiliki signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung > nilai F tabel dan nilai signifikansi perhitungan < (0,000 < 0,05) dengan nilai R² sebesar 0,753 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sebesar 75,3% oleh variabel latar belakang pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan sedangkan sisanya (100%-75,3% = 22,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of educational background, motivation, and leadership on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah Kualasimpang Branch. The methodology in this study is a quantitative approach. The data used are based on interviews with employees of PT. Bank Aceh Syariah Kualasimpang Branch which was assisted by distributing questionnaires. Data analysis in this study is multiple linear regression analysis, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, t test, f test and coefficient of determination test through SPSS. The results of this study indicate that partially educational background has no significant effect on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah Kualasimpang Branch t count value of 2.463 with t table of 2.036 at a significance level of 5% (0.05), it can be interpreted that t arithmetic > t table, and calculation significance value > 0.05 (0.20 < 0, 05) while motivation partially has a significant effect on employee performance, the results are shown from the t-count value of 3.883 with t-table of 2.036 at a significance level of 5%, it can be interpreted that the t-count value > t table, and the calculation significance value <0.05 (0.001 < 0.05) is the same as the motivation variable, partially the leadership variable also affects employee performance. This result is shown from the t arithmetic value of 4.332 with t table of 2.036 at a significance level of 5%, it can be interpreted that t count > t table, and calculation significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Meanwhile, for simultaneous hypothesis testing, educational background, motivation, and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance. This result is shown from the calculated F value of 10.116 with F table of 2.92 which has a significance of 0.05. Based on these results, it can be seen that the calculated F value > F table value and the calculation significance value < (0.000 < 0.05) with an R2 value of 0.753 so that it can be interpreted that employee performance can be explained by a variable of 75.3% by educational background , motivation, and leadership while the rest (100%-75.3% = 22.7%) was explained by other variables that were not included in this study.

Keywords: *Educational Background, Motivation, Leadership, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Industri perbankan syariah di Indonesia beberapa tahun belakang mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan perbankan syariah yang cukup impresif dapat dilihat dengan rata-rata pertumbuhan aset perbankan syariah yang mencapai 18,81 % dimana angka pertumbuhan aset ini lebih tinggi dibandingkan perbankan konvensional dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Hadirnya perbankan syariah di Indonesia telah menambah opsi masyarakat dalam memilih transaksi keuangan. Perbedaan transaksi perbankan syariah dan konvensional ikut mempengaruhi pilihan konsumen.

Bank syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya didasarkan pada prinsip syariah yang berlandaskan pada Al-Quran dan hadis. Pada bank syariah diharamkan penggunaan harga

produknya dengan bunga, karena bagi bank syariah bunga bank adalah riba.² Bank syariah berdasarkan jenisnya terbagi atas BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Agar kegiatan operasional perbankan syariah dapat berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang telah ditetapkan salah satu unsur pendukung utama adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam era globalisasi pengembangan manajemen sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan kredibel dalam dunia pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semua potensi sumber daya manusia akan mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan teknologi yang semakin maju juga mengharuskan SDM yang direkrut suatu perusahaan berkualitas dan kompeten dibidangnya. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.³ Dalam menjalankan kegiatan usahanya perbankan syariah harus memiliki sumber daya manusia yang handal terutama pengetahuan dibidang perbankan syariah sehingga dapat menjalankan prinsip-prinsip perbankan syariah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam menjalankan tugasnya dan dapat menghasilkan kinerja yang baik didalam pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu periode tertentu dalam mengerjakan tugas seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria tertentu yang sebelumnya telah disepakati bersama.⁴ Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang pendidikan. Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional dibidangnya. Melalui pendidikan seseorang dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki dan menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang yang dipelajari. Latar belakang pendidikan seseorang pada umumnya akan mencerminkan kemampuan intelektual serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.⁵ Namun,nyatanya berdasarkan wawancara dengan plt Kepala PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang adalah dilapangan yang menjadi polemik di perbankan syariah adalah perbankan syariah dinilai sebagai lembaga yang memiliki kondisi tenaga kerja kurang berimbang.

Dimasa sekarang ketersediaan lapangan pekerjaan di industri perbankan syariah untuk lulusan tenaga kerja perbankan syariah sangat besar, namun kesediaan tenaga kerjanya sangat sedikit. Sehingga banyak perbankan syariah yang karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan

syariah. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya karena tidak memiliki pengetahuan perbankan syariah sedikitpun. Data latar belakang pendidikan para karyawan bank syariah berdasarkan data statistik perbankan syariah Bank Indonesia (BI) tahun 2010, latar belakang pendidikan karyawan bank syariah ; SLTA (6,2 %); D3 (18,7 %); S1 Ekonomi (38,0 %); S1 Hukum (6,2%); S1 Fisip (5,2 %); S1 Pertanian (4,9 %); S1 Teknik (7,6 %); S1 Syariah (9,1%); S2 (4,1 %).

Tingkat keberhasilan dan pencapaian target karyawan juga sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan serta gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan kepada seluruh bawahan dan jajarannya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT.Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang kenyataannya dilapangan tidak semua karyawan termotivasi untuk mendapatkan capaian kinerja yang baik hal ini tergantung pada pribadi masing-masing dan juga ada kaitannya dengan pemimpin selaku pemberi motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang?
4. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.⁷¹ Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil opini observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang yang berjumlah 34 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisisioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden adalah Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Kualasimpang sebanyak 34 orang yang dijadikan sampel penelitian. Studi dokumentasi, yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel di atas, nilai t hitung sebesar 2,463 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5% (0,05), dapat diartikan bahwa t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan $>$ 0,05 ($0,20 <$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang, sehingga hipotesis pertama ini ditolak.

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini bertolak belakang dengan pendapat Hariandja, bahwa pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.⁹⁴ Apabila seorang karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, semakin terampil dan semakin cepat pula karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya sehingga memungkinkan peningkatan kinerjanya pula. Namun, tidak dengan karyawan PT. Bank Aceh Syariah, meskipun sebagian besar karyawan PT. Bank Aceh Syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan syariah, namun kinerja karyawannya tetap optimal.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang tidak kekurangan SDM secara kualitas meskipun selama ini karyawan bank yang bekerja di lembaga tersebut direkrut tanpa menjadikan latar

belakangan pendidikan syariah sebagai syarat kualifikasi penentu karena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan prinsip kerja

syariah tidak tergantung dengan latar belakang pendidikannya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 3,883 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan $<$ 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis pertama penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan perhitungan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 4,332 dengan t tabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi perhitungan $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis ketiga penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah bahwa latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Kualasimpang. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 10,116 dengan F tabel sebesar 2,92 yang memiliki signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung $>$ nilai F tabel dan nilai signifikansi perhitungan $<$ ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis keempat penelitian diterima dan terbukti berpengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Dimas, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwonkota Surakarta*, Skripsi, UNM Surakarta
- Ahmad Ibrahim, Abu Sinn, 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Anoraga, Pandji, 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha IlmuBank Aceh, www.bankaceh.co.id. Diunduh Pada Tanggal 06 April 2020
- BI (Bank Indonesia), <https://www.bi.go.id>. Diunduh Tanggal 06 April 2020
- Devi, Yuni Anjelia Hutabarat, 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. A*. Skripsi, IPB
- Dian, Fadillah, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Medan*". Skripsi, UINSU
- Dian, Muzerika, 2017. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho* . Skripsi, UIN Ar-Raniry
- Ed, Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group
- Gibson, 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta:Erlangga
- Gusli, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*, Skripsi, UIN Alauiddin Makassar, 2016)
- Gomez, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset Handoko, Tani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE
- Hanum, 2011. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa dalam Jurnal Seminar Hasil-hasil Penelitian*. Semarang: Universitas Semarang
- Harsuko, 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan PemberdayaanSDM*, Malang: UB Press
- Indah, Anis, 2017. Skripsi. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Indah, Dahlia Yuanda, 2013. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP)*

Ciawi Bogor, Program Sarjana Ahli Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Bogor: Repository IPB

Kadek Yogi, 2015. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja (Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) 5 (1)*

Kasmir, 2012. *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers

Legino, 2011 *Menjawab Tantangan Reformasi Birokrasi: Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Lateral*, Jakarta: Indoesia Press

Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi AksaraMangkunegara, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama

Muhadi , Zainuddin dan Abd. Mustaqim, 2005. *Studi Kepemimpinan Islam.Telaah Normatif dan Historis*, Semarang: Putra Mediatama press

Nila, Vernia, 2010. *Analisis faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Setelah Mengikuti Pendidikan Lanjut (Studi Kasus Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Skripsi, IPB*

OJK (Otoritas Jasa Keuangan), <https://www.ojk.go.id>. Diunduh Tanggal 06 April2020

Riduwan, 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta

Rio Tanjung, 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Plaza Hotel Medan*, Medan: TP redaksi

Rivai, dkk, 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai KinerjaKaryawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Grasindo

Sinambela,2009. *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: Bumi Aksara Simamora, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIEY

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Triatna, Rendra Putera, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*

Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Cabang Bogor, Skripsi, IPBUndang-undang No. 20 Tahun 2003

Uno, Hamzah, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara

Wahyu, Yulianto, 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sukamandi)*, Thesis, IPB

Wirawan, Fajar, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Warna Alam Indonesia)*, Skripsi, UNDIP

Yukl, 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks
Zainun, 2012. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Bumi