

## **Analisa Persepsi Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Pendekatan Metode di Industri Spare Part Otomotif (Studi Kasus PT. XXX Bekasi)**

Sonny Faizal

<sup>1)</sup>Jurusan Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA)  
Jl. H. S. Ronggowaluyo Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat, Indonesia.  
Email: sonny.faizal@gmail.com

### **Abstrak**

Dalam industri otomotif yang sangat kompetitif, perusahaan dituntut untuk melakukan banyak inovasi dan kaizen secara terus menerus supaya tetap survive dan bertumbuh. Dalam kondisi seperti ini, permasalahan kepemimpinan (leadership) memegang peranan yang sangat penting di dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) yang bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan kerja di PT. XXX Bekasi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel: perilaku hubungan, perilaku tugas, dan tingkat kesiapan pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku hubungan mempunyai pengaruh negatif terhadap gaya kepemimpinan, perilaku tugas mempunyai pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan tapi tidak signifikan, dan tingkat kesiapan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Indikator yang paling berpengaruh untuk perilaku hubungan adalah dukungan pimpinan, perilaku tugas adalah penjabaran target perusahaan, dan untuk tingkat kesiapan pegawai adalah pengetahuan pegawai. Sedangkan indikator yang paling berpengaruh untuk gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan telling.

*Kata kunci: Gaya kepemimpinan, perilaku hubungan, perilaku tugas, tingkat kesiapan pegawai, SEM.*

### **Abstract**

*In the competitive automotive industry, the company is required to do a lot of innovation and kaizen in order to keep survive and growth. In this case, issue of leadership plays a very important in the company. This study uses SEM (Structural Equation Modelling) which aims to find out the appropriate leadership style to the situation in the PT. XXX Bekasi and to determine how much influence each variable: relationship behavior, task behavior, and the level of readiness of employees to the leadership style. Results showed that relationship behaviors have a positive impact on leadership style but not significantly, task behavior has a negative impact on leadership styles, and the level of readiness of employees has a positive and significant impact on leadership styles. The most influential indicator for task behavior is the translation of the target company, for relationship behavior is leadership support, and for the level of readiness of employees is employee knowledge. While for the style of leadership is telling leadership style.*

*Keyword: leadership style, relationship behavior, task behavior, the level of employee readiness, SEM*

### **PENDAHULUAN**

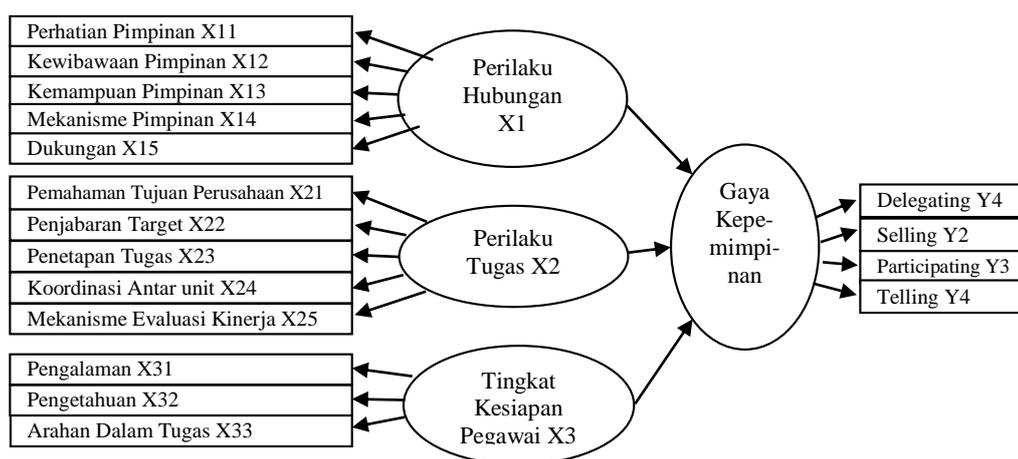
Salah satu bidang industri yang saat ini banyak mendapatkan perhatian khusus adalah industri otomotif. Perusahaan yang bisa dikatakan unggul dalam kompetisi adalah mereka yang memiliki strategi yang tepat, ini ditandai dengan penyediaan produk yang bermutu, tepat sasaran, penyampaian secara cepat, biaya murah, dan yang paling penting adalah kepastian layanan purna jual. PT. XXX Bekasi adalah perusahaan asing pembuat *spare part* sepeda motor, dimana terjadi pemutusan

hubungan kerja (PHK) di awal tahun 2016 sehingga menyebabkan 50% karyawannya (250 orang) di keluarkan dari perusahaan. Hal ini menyebabkan terjadinya hambatan di dalam operasional perusahaannya. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan pendekatan *leadership style* yang berbeda untuk mengatasi permasalahan ini. Sukses perusahaan sering dikaitkan dengan *leadership style* dari seorang pimpinan yaitu mampu mengenal kebutuhan individu, membantu mengembangkan prestasi pegawai, membuat penyesuaian dan pengawasan atas prosedur dan inovasi.

Pada penelitian ini mengadopsi teori gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard yang menyatakan bahwa persepsi pegawai dalam dimensi perilaku hubungan, perilaku tugas, serta tingkat kesiapan pegawai akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang tepat. Alasan pemilihannya adalah teori yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (1982) ini termasuk dalam teori kepemimpinan yang modern, di mana dalam pandangan modern menganggap bahwa pegawai itu mempunyai perasaan, emosi, aktif, dan giat

bekerja. Gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard sangat praktis dan fleksibel untuk diterapkan pemimpin dalam semua jenis organisasi.

Variabel dalam teori kepemimpinan situasional ada 4 (empat) yaitu: perilaku hubungan, perilaku tugas, tingkat kesiapan pegawai, dan gaya kepemimpinan. Dan setiap variabel mempunyai indikator-indikator yang membangunnya seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hubungan antara Variabel dan Indikator

Sejalan dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi kerja di PT XXX Bekasi sehingga kedepannya mampu memberikan kontribusi yang positif untuk pertumbuhan perusahaan.
- Mengetahui seberapa besar pengaruh variabel perilaku tugas, perilaku hubungan, dan tingkat kesiapan pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada

#### METODA STRUCTURAL EQUATION MODELLING (SEM)

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang digunakan adalah

SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS. SEM adalah teknik statistik multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk (Santoso, 2007).

#### Langkah-langkah SEM

Langkah-langkah yang harus dilalui dalam membuat permodelan secara lengkap menggunakan SEM adalah sebagai berikut:

- Spesifikasi Model. Pada langkah ini digunakan seluruh teori, penelitian dan informasi yang terkait untuk membangun model secara teori. Dalam pengembangan

model teoritis peneliti harus melakukan eksplorasi ilmiah melalui telaah ilmiah yang intens untuk mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkannya (Ferdinand, 2005). Artinya, tanpa dasar teoritis yang kuat, SEM tidak dapat digunakan.

- Identifikasi Model. Di dalam SEM parameter perkiraan merupakan fungsi dari kovarian sampel. Ini berarti system terdiri dari kumpulan persamaan, di mana parameter-parameter tidak diketahui. Jika parameter dapat diselesaikan secara unik, hal itu bisa dikatakan bahwa model dapat diidentifikasi. Selain hal tersebut dikatakan tidak diketahui.

Persamaan-persamaan yang dibangun akan terdiri dari dua jenis. yaitu persamaan-persamaan structural dan persamaan spesifikasi model.

#### **Persamaan Struktural (Structural Model)**

Persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan dasar dari persamaan struktural dengan Variabel Endogen,  $V_{En}$  dan Variabel Eksogen,  $V_{Ek}$  adalah:

$$V_{En} = V_{Ek} + \text{Error} \quad (1)$$

$$V_{En} = \beta_{1, Eks-1} + \beta_{2, Eks-2} + \beta_{n, Eks-n} + \delta \quad (2)$$

Dimana  $\beta$  adalah *regression weight* dan  $\delta$  menunjukkan *disturbance term*

#### **Persamaan Spesifikasi Model Pengukuran (Measurement Model)**

Pada persamaan ini ditentukan variabel tertentu untuk mengukur konstruk tertentu.

$$\text{Manifes } 1 = \lambda_1 \text{ Laten} + \epsilon_1 \quad (3)$$

$$\text{Manifes } 2 = \lambda_2 \text{ Laten} + \epsilon_2 \quad (4)$$

$$\text{Manifes } n = \lambda_n \text{ Laten} + \epsilon_n \quad (5)$$

Dimana:  $\lambda$ = *loading factor*,  $\epsilon$ = *error*

- Estimasi Model (Model Estimation). Ferdinand (2005), menyatakan bahwa perbedaan SEM dengan teknik-teknik multivariate lainnya adalah dalam input data yang digunakan dalam permodelan dan estimasinya. SEM hanya menggunakan matrik kovarian atau matrik korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya.
- Pengujian (Testing). Langkah selanjutnya

adalah melakukan assesment untuk model yang ada. Dilihat seberapa benar model tersebut didukung dengan data. Pengujian dilaksanakan dengan menggunakan dua metode yaitu pengujian asumsi menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan pengujian statistik.

#### **Confirmatory Factor Analysis (CFA)**

Alat ini digunakan untuk menguji sebuah *measurement* model. Dengan alat ini, akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang benar-benar dapat menjelaskan sebuah konstruk. Dengan melakukan CFA, dapat saja sebuah indikator dianggap tidak secara kuat berpengaruh atau dapat menjelaskan sebuah konstruk.

#### **Pengujian Statistik**

Jika asumsi telah terpenuhi, model diuji kesesuaian dengan uji statistik yang meliputi:

- Chi-square statistic ( $\chi^2$ ). Model yang diuji dipandang baik dan memuaskan bila nilai chi squarenya rendah semakin kecil nilai  $\chi^2$  semakin model itu dan diterima berdasarkan probabilitas out of sebesar  $P > 0,05$ .
- Probability. Merupakan uji signifikansi terhadap perbedaan matriks kovarians data dengan matriks kovarians yang telah diestimasi. Jika nilai probabilitasnya signifikansi  $> 0,05$  mengidentifikasi bahwa model dapat diterima.
- Relative Chi square. Umumnya digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat kelayakan suatu model. Nilai  $\chi^2/df \leq 2,00$
- The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Nilai RMSEA menunjukkan goodness of fit yang dapat digunakan bila model telah diestimasi dalam populasi. Nilai  $RMSEA \leq 0,08$  yang merupakan indeks untuk dapat diterimanya model.
- Goodness on Fit Index (GFI). Yaitu ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (poor fit) sampai 1 (perfect fit). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik. Berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi

- banyak peneliti menganjurkan nilai  $\geq 0,90$
- *Tucker lewis index* (TLI). Nilai yang rekomendasi sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah  $\geq 0,90$  dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan kesesuaian yang sangat bagus.
  - *Comperative Fit Index* (CFI). Keunggulan dari index ini adalah tidak dipengaruhi ukuran sample. Rentang nilai dari ukuran index ini adalah 0-1, dimana semakin mendekati satu menunjukkan tingkat fit yang paling tinggi. Untuk cut off valuenya adalah  $\geq 0,90$

### Modifikasi Model

Jika model yang ada tidak cukup bagus, maka dilakukan modifikasi model. Tujuan modifikasi adalah untuk melihat apakah modifikasi yang dilakukan dapat memperkecil nilai Chi-Square

### Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel.

Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson (Ghozali, 2005). Suatu butir dinyatakan valid jika terdapat korelasi yang signifikan antara butir pertanyaan yang diukur validitasnya dengan skor total butir pertanyaan.

Hasil uji validitas kontrak terhadap masing-masing indikator merupakan hasil uji atas hipotesis:

- $H_0$  = tidak terdapat nilai korelasi antara sebuah pernyataan-pernyataan yang lain yang mendukung sebuah konsep.
- $H_1$  = terdapat nilai korelasi antara sebuah pernyataan-pernyataan yang lain yang mendukung sebuah konsep.

Data bisa dikatakan valid apabila  $r$  (korelasi product moment) hitung lebih besar

dibandingkan dengan  $r$  table, yang dilakukan dengan menggunakan persamaan (6)

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (6)$$

dimana  $x$  = skor tiap-tiap variabel,  $y$  = skor total tiap responden, dan  $N$  = jumlah responden.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0.6$ . Untuk perhitungan nilai  $\alpha$  menggunakan persamaan (7).

$$\alpha = \frac{(K \times r)}{(1 + (K - 1) r)} \quad (7)$$

dimana  $K$  = jumlah variable yang dianalisis,  $r$  = rata-rata korelasi antar variable.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tujuan analisa ini adalah untuk mengetahui karakteristik responden secara umum, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. XXX Bekasi yang berjumlah 100 orang. Analisa ini memberikan informasi secara sederhana dari keadaan responden seperti jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan data responden:

- Untuk jenis kelamin terdiri dari 20% perempuan dan 80% laki-laki.
- Untuk umur responden: 84% berumur 20-30 tahun, 9% berumur 30-40 tahun, dan 7% berumur 40-50 tahun.
- Untuk lama bekerja: 86% sudah bekerja 0-5 tahun, 0% sudah bekerja 5-10 tahun, 3% sudah bekerja 10-15 tahun, 5% sudah bekerja 15-20 tahun, dan
- Untuk pendidikan terakhir responden: 98% SMA, 1% D3/ Poltek, dan 1% S1.
- Untuk status karyawan terdiri dari 14% karyawan permanen (level staff) dan 86% karyawan kontrak.

- Sedangkan dari 14 staff-nya (Manajer, Supervisor, dan leader), terdiri dari 30% karyawan baru (4 karyawan) dan 70 % karyawan lama (10 karyawan).

### Uji Validitas

Karena data yang dikumpulkan ini berupa persepsi dari pegawai yang menggunakan skala linkert, maka untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan sudah benar mengukur apa yang hendak diukur dan dipahami oleh responden, maka perlu dilakukan uji validitas. Pada penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel laten yaitu: perilaku hubungan, perilaku tugas, tingkat kesiapan pegawai, dan gaya kepemimpinan. Nilai  $r$  hitung tiap atribut pertanyaan dibandingkan dengan  $r$  tabel. Dengan jumlah sampel ( $N$ ) sebanyak 70 buah, maka  $df = 68$  dan  $\alpha = 0,05$ , maka di dapat  $r$  tabel sebesar 0,2352. Dari hasil pengolahan data menunjukkan semua variabel mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0,2352$ , sehingga semua datanya adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Jika data sudah valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas hasil pengisian kuesioner. Hal ini bertujuan apakah hasilnya relative konsisten. Pengujian ini menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Data dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisiennya lebih besar dari 0,60 seperti yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Reliabilitas Variabel Laten

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Perilaku Hubungan	0,939	Reliabel
Perilaku Tugas	0,946	Reliabel
Tingkat Kesiapan pegawai	0,908	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,808	Reliabel

Dari Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten mempunyai nilai koefisien lebih besar dari 0,60. Sehingga jawaban dari responden relatif konsisten.

### Uji Normalitas Data

Pengujian tingkat normalitas data, dapat dilakukan dengan mengamati nilai CR (critical Ratio) data yang dihasilkan. Data penelitian dikatakan normal jika nilai CR berada pada rentang antara  $\pm 2,58$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dari hasil uji normalitas data tersebut, dapat diketahui bahwa tidak ada nilai CR Kurtosis yang berada di luar rentang  $\pm 2,58$ . Dengan demikian dapat dikatakan kalau data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

### Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)

Analisis faktor konfirmatori dapat digunakan untuk memeriksa unidimensionalitas dari suatu konstruk, dimana unidimensionalitas adalah syarat yang diperlukan untuk validitas konvergen dan realibilitas konstruk.

Hasil uji analisis faktor konfirmatori untuk uji unidimensionalitas untuk variabel perilaku tugas, perilaku hubungan, tingkat kesiapan pegawai, dan gaya kepemimpinan menunjukkan hasil yang baik karena semuanya memenuhi unsur *goodness of fit* dan hasil P-valuenya  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas Konstruk (Construct Reliability)

Pada analisis SEM, realibilitas menggunakan realibilitas konstruk (*Construct Reliability*). Uji realibilitas kontruks dalam SEM untuk membuktikan bahwa konstruk atau indikator tersebut membangun (mengkonstruksi) variabel laten. Perhitungannya menggunakan persamaan 3,

$$Construct\ Reliability = \frac{(\sum Std.Loading)^2}{(\sum Std.Loading)^2 + \sum \epsilon_j} \quad (8)$$

Dimana  $\sum \epsilon_j = \sum (1 - (std\ loading)^2)$

Nilai signifikansi indikator *loading factor* (Std Loading) dapat diketahui dari Standardized Regression Weight Estimate yang dihasilkan dari program AMOS 18.00. Nilai construct reliability untuk masing-masing variabel  $> 0,6$ , sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dapat membangun model variabel dengan reliabel.

### Uji Validitas Konvergen

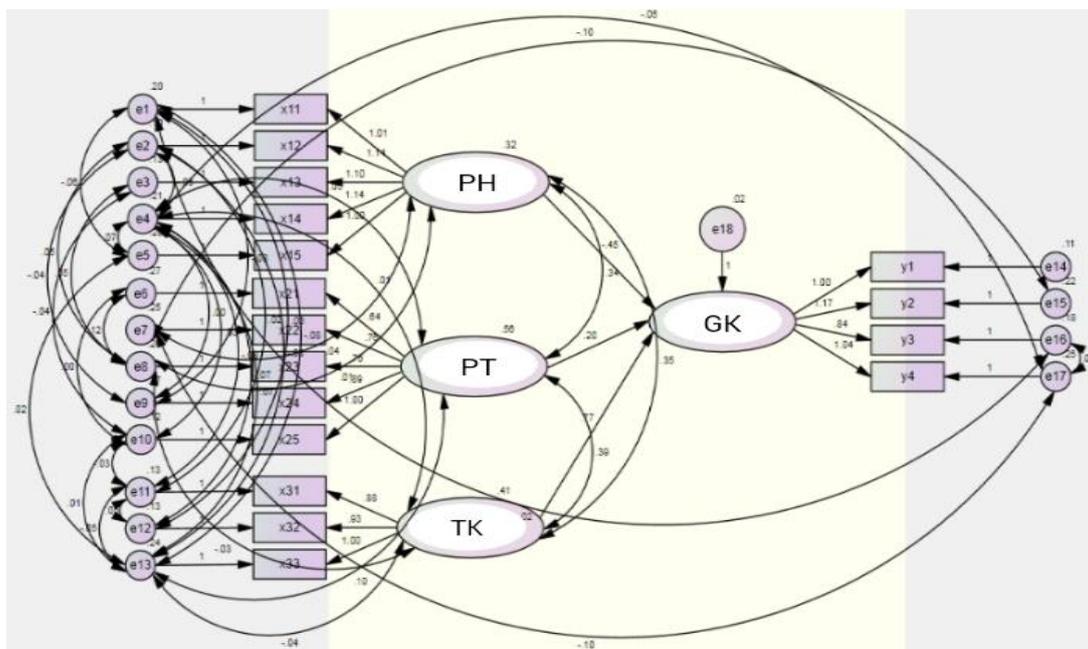
Pengujian ini dilakukan untuk menentukan kevalidan setiap indikator yang diestimasi, apakah indikator secara valid sudah mengukur apa yang seharusnya diukur pada model yang disajikan. Dikatakan valid jika tiap indikator memiliki nilai CR (Critical ratio) yang lebih besar dua kali dari nilai standar kesalahan SE (Standard Error) (Ferdinand, 2006). Hasil pengujian, menunjukkan bahwa semua indikator menghasilkan nilai bobot regresi dengan CR yang lebih besar dua kali dari SE, sehingga

dapat dikatakan bahwa indikator variabel yang digunakan adalah valid untuk mengukur apa yang diukur dalam model.

### Uji Kasualitas Model

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan antar variabel laten berdasarkan hipotesis yang diberikan dan pengujian ini dapat dilakukan dengan program AMOS. Data yang dianalisis dan dihitung adalah hasil bobot regresi antar variabel laten, derajat bebas (df) serta nilai CR seperti Tabel 3.

### Uji Kesesuaian Model Keseluruhan



Gambar 2. Hasil Modifikasi Model Keseluruhan

Tabel 2. Uji Kesesuaian Model

Goodness of Fit	Cut Off Value	Hasil	Keterangan
Chi square ( $\chi^2$ )	$\chi^2 (0,05; 77) = 98,48$	84,67	Baik
Sig. Probability	$\geq 0,05$	0,257	Baik
CMIN/df	$\leq 2,00$	1,10	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,038	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,9	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,8	Cukup Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,987	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,993	Baik

Tabel 3. Hasil Uji Kasualitas Evaluasi Bobot Regresi

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Gaya Kepemimpinan	<---	Perilaku Hubungan	0,205	0,128	1,598	0,110
Gaya Kepemimpinan	<---	Perilaku Tugas	-0,448	0,340	-1,317	0,188
Gaya Kepemimpinan	<---	Tingkat Kesiapan Pegawai	0,772	0,288	2,677	0,007

Untuk mengetahui nilai *loading factor* variabel bisa dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Kasualitas Evaluasi Bobot Regresi Standar

			Estimate
Gaya Kepemimpinan	<---	Perilaku Hubungan	0,364
Gaya Kepemimpinan	<---	Perilaku Tugas	-0,600
Gaya Kepemimpinan	<---	Tingkat Kesiapan Pegawai	1,179

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku hubungan mempunyai pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan tapi tidak signifikan (*loading factor* 0,364 dan P-value 0,110), perilaku tugas mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan (*loading factor* -0,600 dan P-value 0,188), dan tingkat kesiapan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan (*loading factor* 1,179 dan P-value 0,007). Indikator yang paling berpengaruh untuk perilaku hubungan adalah dukungan pimpinan (*loading factor* 0,921), untuk perilaku tugas adalah penjabaran target perusahaan (*loading factor* 0,920), dan untuk tingkat kesiapan pegawai adalah pengetahuan pegawai (*loading factor* 1,003). Sedangkan indikator yang paling berpengaruh untuk gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan *telling* (*loading factor* 0,8). Hal ini disebabkan di PT. XXX Bekasi sedang membangun kembali bisnisnya dimana status karyawannya adalah 80% persen kontrak, untuk level staff nya (manajer, *supervisor*, dan leader) walaupun 90% karyawannya adalah karyawan lama, karyawan ini belum mempunyai kualifikasi di posisinya yang baru. Kondisi seperti ini menyebabkan *leadership style* yang paling

direkomendasikan adalah *telling* yaitu gaya kepemimpinan yang masih banyak memberitahukan dan mengarahkan instruksi kerja atau perintah kerja kepada bawahannya, ini terjadi karena masih kurangnya kepercayaan atasan kepada bawahannya. Hal ini disebabkan karena sebgaiian besar karyawannya adalah baru dan di level staff, karyawannya belum mempunyai pengetahuan dan pengalaman kerja yang cukup di posisinya yang baru, sehingga pemimpin perusahaan harus sering turun ke lapangan sendiri untuk memastikan semua instruksi kerja atau perintah kerja dijalankan dengan baik dan benar.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ferdinand Augusty (2005), Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor, Seri Pustaka Kunci, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [2] Ghozali, Imam (2002), Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan program AMOS 19.0, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- [3] Hersey, P., Blanchard, K., and Johnson, D., (2001), Management of organizational behavior: Leading Human Resources, 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- [4] Santoso, Singgih., (2007), Structural Equation Modelling Konsep dan Aplikasi dengan AMOS, PT Elexmedia Komputindo, Jakarta
- [5] Yukl, Gary A., (1989), *Leadership in Organization*, 2nd Edition, Prentice Hall International Inc