

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR KUPANG

*The Influence of Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Bosowa Berlian Motor Kupang*

Apriyanti Febriani Seran<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Dominikus K. T. Aman<sup>3,c)</sup>, Ronald P. C. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> apriyantifebrianiseran@gmail.com, <sup>b)</sup> niputunursiani@staff.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> dominikus.aman@staff.undana.ac.id, <sup>d)</sup> ronald.fanggidae@staff.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 47,0% sedangkan 53% dipengaruhi oleh variabel diluar faktor penelitian.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau sering disingkat SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan sebuah perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Sumber daya manusia yang ada dalam hal ini para pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan yang diinginkan. Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada sumber daya manusia diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas,

sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Tsauri (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan bekerja, dan seberapa besar kinerja mereka sangat tergantung pada bagaimana manajer memotivasi mereka. 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. Menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005) 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. Komitmen organisasional merupakan tingkatan seseorang dalam mengidentifikasi organisasi, harapan dan tujuan untuk bisa tetap menjadi karyawan di organisasi tersebut (Robbins, 2015). Komitmen organisasional juga diartikan sebagai sikap mengenai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi yang telah menerima dirinya untuk jangka waktu yang lama (Wagner & Hollenback, 2010). Hal ini juga selaras dengan komitmen organisasional diartikan sebagai keterkaitan terhadap organisasi untuk bisa bertahan yang diimbangi dengan nilai-nilai serta tujuan suatu organisasi. Adanya Komitmen organisasional, akan memberikan dampak yang positif bagi suatu organisasi, karyawan akan memiliki keterikatan secara emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

PT. Bosowa Berlian Motor Kupang merupakan dealer resmi mobil Mitsubishi yang berada di Nusa Tenggara Timur yang melayani penjualan untuk daerah cabang Kupang dan kota-kota sekitarnya yang masih mencakup wilayah penjualan Nusa Tenggara Timur. Selain melayani penjualan mobil, PT. Bosowa Berlian Motor Kupang juga melayani pelayanan purna jual seperti penjualan *sales*, *service*, dan *spare part* resmi dan pelayana perbaikan kendaraan (*service*). Kehadiran perusahaan ini ikut adil dalam mempercepat pembangunan Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya Kota Kupang dalam hal ini penyediaan transportasi yang aman dan nyaman untuk penggunaannya. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan bernama Pak Aquino dari PT. Bosowa Berlian Motor Kupang mengatakan bahwa permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang ada belum terlalu efektif. Hal ini dikarenakan ada beberapa hal yang menjadi permasalahan. Yaitu seperti pegawai yang terlihat kurang mematuhi perintah pimpinan, misalnya tidak menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, kurangnya motivasi dan perhatian yang diterima karyawan dari atasannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, masalah yang berkaitan dengan komitmen

organisasional yaitu dimana terdapat karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional, misalnya terdapat banyak karyawan yang masuk keluar perusahaan atau berhenti bekerja setiap tahunnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa definisi kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) yang berarti merupakan suatu hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diperoleh karyawan dalam melangsungkan pekerjaan dan tugas berdasar atas kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Robbins (2002:284) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau proses pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Pelaksanaan Tugas.

### **Gaya Kepemimpinan**

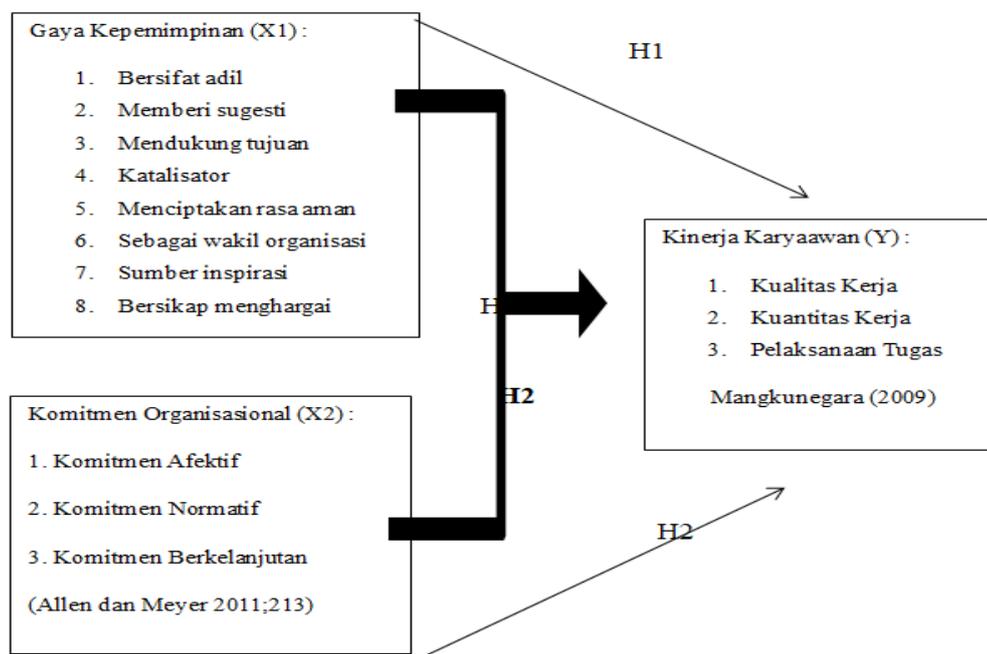
Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin di satu organisasi bukan jaminan keberhasilan dalam memimpin organisasi lainnya. Hal ini tergantung dari gaya yang diterapkannya. Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ardana, dkk (2015) gaya kepemimpinan merupakan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh pimpinan dan bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan, perilaku pimpinan disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mempengaruhi orang lain. Heidjrahman dan Husnan (2002-224), gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya Tjiptono (2011:67). Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin atau strategi yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi setiap anggota organisasi atau karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2005) terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan, yaitu :

Bersifat adil, Memberi sugesti, Mendukung tujuan, Katalisator, Menciptakan rasa aman, Sebagai wakil organisasi, Sumber inspirasi, dan Bersikap menghargai.

### Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2011:68) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Robbins & Coulter (2012:377) mengatakan komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Luthans (2002:249) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan ketertarikan yang tinggi atau merasa memiliki organisasi yang kuat untuk terus bertahan didalam perusahaan tersebut. Menurut Allen dan Meyer (2011,213) terdapa beberapa indikator komitmen organisasional, yaitu : Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), dan Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

- H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.
- H2 : Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan total 33 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS versi 29. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Skala yang diterapkan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Hasil analisis diharapkan memberikan wawasan mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

**Tabel 1.**  
Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,591	>0,344	Valid
	2	0,747	>0,344	Valid
	3	0,640	>0,344	Valid
	4	0,607	>0,344	Valid
	5	0,599	>0,344	Valid
	6	0,554	>0,344	Valid
	7	0,632	>0,344	Valid
	8	0,518	>0,344	Valid
	9	0,544	>0,344	Valid
	10	0,597	>0,344	Valid
	11	0,640	>0,344	Valid
	12	0,759	>0,344	Valid
	13	0,693	>0,344	Valid
	14	0,655	>0,344	Valid
	15	0,545	>0,344	Valid
	16	0,510	>0,344	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	1	0,553	>0,344	Valid
	2	0,633	>0,344	Valid
	3	0,507	>0,344	Valid
	4	0,508	>0,344	Valid
	5	0,577	>0,344	Valid
	6	0,521	>0,344	Valid
	7	0,664	>0,344	Valid
	8	0,706	>0,344	Valid
	9	0,767	>0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,534	>0,344	Valid
	2	0,604	>0,344	Valid
	3	0,686	>0,344	Valid

4	0,575	>0,344	Valid
5	0,735	>0,344	Valid
6	0,747	>0,344	Valid
7	0,637	>0,344	Valid
8	0,661	>0,344	Valid
9	0,618	>0,344	Valid
10	0,664	>0,344	Valid

Sumber : Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tiap item dari variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,344. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional dinyatakan valid.

**Tabel 2.**  
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,882	≥0,60	Reliabel
X2	0,782	≥0,60	Reliabel
Y	0,837	≥0,60	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang reliabel yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.**  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.173	8.128		.390	.699
	gaya kepemimpinan	.050	.073	.089	.690	.496
	komitmen organisasional	.921	.168	.707	5.485	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer, diolah (2024)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,173 + 0,050X1 + 0,921X2$$

## Uji Hipotesis

**Tabel 4.**

Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.173	8.128		.390	.699
	gaya kepemimpinan	.050	.073	.089	.690	.496
	komitmen organisasional	.921	.168	.707	5.485	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer, diolah (2024)

**Tabel 1.5**

Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.137	2	250.569	15.162	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	495.772	30	16.526		
	Total	996.909	32			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasional, gaya kepemimpinan

Sumber : Data primer, diolah (2024)

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5.**

Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.503	.470	4.06518

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasional, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer, diolah (2024)

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika Fitri Ardhini, dkk (2014) dan Lehan et al., (2023), yang dari hasil penelitiannya diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji t diketahui bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arestia, Nova (2022) yang dari hasil penelitiannya diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui hasil uji F yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} (15,162) > F_{tabel} (3,32)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,001) \rho < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diperoleh variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori tinggi, variabel komitmen organisasional berada pada kategori sangat tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi instansi dalam penelitian ini maupun bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bosowa Berlian Motor Kupang  
Berdasarkan hasil penelitian, maka diharapkan kepada pemimpin perlu meningkatkan dan memperhatikan lagi kualitas gaya kepemimpinan yang dimiliki sehingga dapat memberikan dorongan kepada para karyawan dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.  
Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan

sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer. (2011). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization*. PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman, & Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta.
- Lehan, P. A., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. P. C. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Auto Nusa Abadi Kupang). *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(2), 381–395.
- Luthans, F. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung, Alfabeta.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Universitas Gajah Mada; Selemba Empat.
- Robbins P. Stephen (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima.
- Rompas, G. A., Tewal, B., & Dotulong, L (2018). *Gaya Kepemimpinan*. *EMBA*, 1978-1987.
- Soekidjan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2011, *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.
- Widodo S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Belajar.