



Endang Suswati

**MEMBANGUN KINERJA
DAN MOTIVASI DALAM
ORGANISASI :
PENDEKATAN RISET**



MEMBANGUN KINERJA DAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI : PENDEKATAN RISET

© 2020

Penulis

Endang Suswati

Desain Cover & Penata Isi

Tim MNC Publishing

Cetakan I, 20 Mei 2020

Diterbitkan oleh :



Media Nusa Creative

Anggota IKAPI (162/JII/2015)

Bukit Cemara Tidar H5 No. 34, Malang

Telp. : 0822 3789 1717

E-mail : mncpublishing.layout@gmail.com

Website : www.mncpublishing.com

ISBN 978-602-462-413-2

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ke dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2000 tentang Hak Cipta, Bab XII Ketentuan Pidana, Pasal 72, Ayat (1), (2), dan (6)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Karakteristik Kepemimpinan

B. Batasan Antara Kepemimpinan dalam Per
Organisasi

C. Mengapa Motivasi Penting Bagi Organisasi

D. Tahapan Motivasi Terhadap Keputusan Ke

E. Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja

F. Kinerja Organisasi Pada Era Industri 4.0

G. Tujuan Penulisan dan Isi Buku

H. Target Pembaca

BAB II. KEPEMIMPINAN

A. Arti Kepemimpinan

B. Teori Kelahiran Pemimpin

BAB III. MOTIVASI KERJA

A. Memaknai Arti dari Motivasi

B. Faktor-Faktor yang Mendasari Motivasi di d
Organisasi

C. Keakraban

D. Tanggung Jawab

E. Kesempatan untuk Maju

F. Kepemimpinan

G. Tingkatan Motivasi dalam Organisasi

H. Meningkatkan dan Membangun Motivasi dalam Organisasi	55
I. Teori X dan Y	60
J. Teori-Teori Motivasi	61
BAB IV. KEMAMPUAN DAN KOMITMEN	63
A. Memaknai Arti dari Kemampuan Kerja	63
B. Meningkatkan Kemampuan Karyawan	69
C. Indikator yang Melekat pada Komitmen Kerja Seseorang	70
D. Keterlibatan	72
E. Loyalitas	73
F. Faktor-Faktor Penentu Munculnya Komitmen Kerja	76
G. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Tujuan Organisasi	84
BAB V. PENDEKATAN RISET	87
A. Latar Belakang Pemilihan Riset	87
B. Temuan Hasil Penelitian	87
BAB VI. PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Implikasi Hasil Riset	94
DAFTAR PUSTAKA	95
TENTANG PENULIS	103

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Karakteristik Kepemimpinan

Organisasi sangat mengandalkan keberadaan sosok seorang pemimpin, hal ini terungkap dalam suatu organisasi yang dinyatakan untuk meraih keberhasilan pelaksanaan fungsi manajemen tentunya dibutuhkan pemimpin yang dapat melaksanakan tugasnya (Amirullah, 2015). Namun sering di temukan bahwasanya pemimpin kurang mendapatkan apresiasi yang selayaknya, hal ini didasari pada sosok pemimpin yang selalu dijadikan sebagai tolak ukur dan indikator baik atau buruknya perkembangan dari sebuah organisasi.

Pemikiran yang berkembang dimasyarakat dimana untuk menjadi seorang efektifitas pemimpin seyogyanya tidak diharuskan disukai dan menyenangkan oleh kedudukan dibawahnya, namun dalam beberapa pandangan lain menyatakan tidak demikian karena menjadi orang yang menyenangkan adalah sebagian komponen harus perlu dimiliki pemimpin untuk menciptakan suasana serta lingkungan pekerjaan yang kondusif dan efektif. Terdapat empat karakteristik yang menjadi prioritas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu: kompeten, bertanggungjawab, jujur, dan pandangan selalu kedepan.

Kesuksesan pemimpin terletak pada karakter yang ia miliki. Menjadi pimpinan selayaknya tauladan dan panutan

untuk individu lainnya, terlebih pada lingkungan yang dipimpin. Pembawaan dan watak yang akan menentukan berhasil atau gagalnya individu pada beberapa bidang dalam hidupnya. Keberhasilan atau tidaknya dari seorang pemimpin akan diketahui dari produk kerja kelompoknya yang terintegrasi dan jangkauan organisasi tersebut bisa berkembang.

Karakteristik yang banyak digunakan secara umum tentang konsep kepemimpinan ada pada seseorang bagaimana stimulus individu agar mencapai target yang perencanaan. Seseorang yang bisa meraih karakteristik tersebut, inilah yang disebut sebagai pemimpin, yaitu suatu aktivitas yang stimulus individu serta mampu mengarahkan agar kesuksesan diraih oleh suatu organisasi (Irawanto, DW, 2008).

Sebagai *muscle knowledge* ada 12 pilar sifat utama yang harus ada pada diri pemimpin. Sifat tersebut meliputi:

1. Teguh dalam Pendirian, pemimpin wajib teguh pendirian dan tidak gampang untuk dipengaruhi oleh pihak lain atau karena potensi keuntungan di hadapannya. Pemimpin memiliki pendirian berjalan seiring dengan tujuan yang sudah ditetapkan;
2. Jujur, pemimpin harus memiliki sifat kejujuran dalam kepemimpinannya. Jujur pada anggota atas setiap risiko atau keberhasilan yang ada, hendaknya selalu ada pada seorang pemimpin. Mengutamakan kebutuhan rekan kerja harus diutamakan. Berusaha untuk selalu terbuka dan menerima saran akan mempererat relasi dalam sebuah organisasi;
3. Proaktif, pemimpin harus proaktif, penuh inisiatif, dan memiliki tanggung jawab. Hidup penuh kemandirian dan memiliki pemikiran yang inovator seta visioner. Totalitas untuk menguasai bidang ilmu yang digeluti dengan tujuan

- untuk minimalisir timbulnya masalah. Pemimpin yang selalu proaktif memprioritaskan setiap tugas yang telah diberikan dan menyelesaikan dengan sebaik mungkin tugas yang diberikan;
4. **Fleksibel**, sebagai seorang pemimpin harus fleksibel dan terampil beradaptasi dengan segala bentuk situasi dan kondisi. Turun menghadapi situasi yang diluar dugaan akan menghasilkan tingkat fleksibilitasnya;
 5. **Komunikatif**, komunikasi pemimpin perlu menjaga komunikasi yang baik dengan para anggota-anggota. Menjadi pendengar yang baik saat orang lain serta memperlakukan individu lain penuh hormat. Komunikasi pemimpin akan memahami segala bentuk keinginan dan masalah orang lain. Pemimpin yang baik lebih baik bertanya, serta menjadikan pertimbangan sebagai pilihan terbaik, serta koordinasi ke arah yang baik dan benar;
 6. **Penuh Keterbukaan**, seorang pemimpin harus berpikiran secara terbuka dan selalu pertimbangkan semua opsi yang ada dalam pengambilan keputusan. Pemimpin tidak mudah tersinggung dengan pendapat orang lain dan siap menerima kritik dan masukan untuk kelancaran dalam perkembangan organisasi;
 7. **Cerdas**, berpengetahuan dan berwawasan luas merupakan kekuatan utama yang harus dimiliki seorang pemimpin. Menjalin akses atas segala informasi yang ada dalam perusahaan, paham dengan keadaan para karyawan, menjalankan peraturan organisasi dan mengetahui seluruh kondisi perusahaan;
 8. **Percaya Diri**, kepercayaan diri atas segala bentuk keputusan yang diambil, karena harus berani menentukan langkah

BAB II.

KEPEMIMPINAN

A. Arti Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai sifat dari seseorang pemimpin dan juga dimiliki oleh setiap individu. Kepemimpinan merupakan kemampuan dari setiap orang yang dapat memberikan pengaruh untuk individu lain melakukan pekerjaan sesuai dengan target organisasi yang telah ditentukan. Pengertian dari pemimpin adalah seseorang yang telah ditunjuk dan diberikan wewenang serta kepercayaan / *trust* sebagai ketua (kepala) dalam sebuah sistem organisasi atau perusahaan.

Yukl G (2009) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dari individu untuk saling mempengaruhi pada bawahan, menggerakkan untuk memotivasi sehingga membuat individu dapat berkontribusi demi efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Suhudi dkk, (2018) kepemimpinan dalam kelompok merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dan melekat pada seorang pemimpin berupa sifat-sifat tertentu, seperti: kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan sebuah rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin tidak dapat terpisahkan dengan kedudukannya, gaya dan perilakunya, serta hubungan antara pemimpin dan lingkungan kerja.

untuk individu lainnya, terlebih pada lingkungan yang dipimpin. Pembawaan dan watak yang akan menentukan berhasil atau gagalnya individu pada beberapa bidang dalam hidupnya. Keberhasilan atau tidaknya dari seorang pemimpin akan diketahui dari produk kerja kelompoknya yang terintegrasi dan jangkauan organisasi tersebut bisa berkembang.

Karakteristik yang banyak digunakan secara umum tentang konsep kepemimpinan ada pada seseorang bagaimana stimulus individu agar mencapai target yang perencanaan. Seseorang yang bisa meraih karakteristik tersebut, inilah yang disebut sebagai pemimpin, yaitu suatu aktivitas yang stimulus individu serta mampu mengarahkan agar kesuksesan diraih oleh suatu organisasi (Irawanto, DW, 2008).

Sebagai *muscle knowledge* ada 12 pilar sifat utama yang harus ada pada diri pemimpin. Sifat tersebut meliputi:

1. Teguh dalam Pendirian, pemimpin wajib teguh pendirian dan tidak gampang untuk dipengaruhi oleh pihak lain atau karena potensi keuntungan di hadapannya. Pemimpin memiliki pendirian berjalan seiring dengan tujuan yang sudah ditetapkan;
2. Jujur, pemimpin harus memiliki sifat kejujuran dalam kepemimpinannya. Jujur pada anggota atas setiap risiko atau keberhasilan yang ada, hendaknya selalu ada pada seorang pemimpin. Mengutamakan kebutuhan rekan kerja harus diutamakan. Berusaha untuk selalu terbuka dan menerima saran akan mempererat relasi dalam sebuah organisasi;
3. Proaktif, pemimpin harus proaktif, penuh inisiatif, dan memiliki tanggung jawab. Hidup penuh kemandirian dan memiliki pemikiran yang inovator seta visioner. Totalitas untuk menguasai bidang ilmu yang digeluti dengan tujuan

MOTIVASI KERJA

A. Memaknai Arti dari Motivasi

Motivasi sejatinya dimiliki oleh setiap manusia yang berusaha untuk menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasi tingkah lakunya. Motivasi merupakan fungsi utama yang akan muncul akibat perubahan terhadap lingkungan internal dan faktor eksternal. Sedangkan perilaku terlihat untuk respons dan reaksi suatu stimulus. Dorongan dari stimulus ini sering dipicu oleh faktor kebutuhan (*need*), akan tetapi, sering juga disebabkan adanya faktor keinginan untuk belajar. Perubahan perilaku akibat munculnya motivasi didasarkan karakteristik:

1. Nilai intensitas yang berhubungan dengan kuat dan lemahnya dorongan yang menyebabkan individu bersikap;
2. Memiliki kecondongan mengulang perilaku secara berulang-ulang; dan
3. Mengarahkan sosok dalam bertindak, melakukan atau menghindari suatu perilaku tertentu.

Setiap orang mempunyai motif yang berbeda-beda yang timbul dan mendasari munculnya motivasi seseorang, ciri yang melatar belakangi munculnya motivasi seseorang, yaitu:

1. Motif bersifat majemuk;
2. Motif yang dapat berubah-ubah;

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2013). *Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Agustin. D. A. (2017). *Sistem Manajemen Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang*. D-3 – Universitas Diponegoro Semarang
- Ankli, Palliam, (2012) "Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation", *Development and Learning Emerald Article*, Vol. 26 Iss: 2 pp.7 – 10.
- Amirullah, (2015). *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Azizatun, N. (2019). Tesis - Pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap loyalitas donatur pada Lembaga PPPA Daarul Qur'an Surabaya. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Aprilianda. R. (2019). Model Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Padang
- Allo. Yusuf. RM. (2019). Pemimpin Yang Kredible Dan Yang. *Fundamental Management Journal*. Vol. 4. No. 1.
- Byron, William J. (2010). *The Power Of Principle, Etika untuk Budaya Baru Perusahaan*. Yogyakarta. Kanisius.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (1993), *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill
- Coetzee, M.,and Botha, J. (2012). The Languishment of Employee Commitment in The Light of Perceptions of Fair Treatment in The Workplace. *Journal of Human Resource Management*. Volume 10. Nomor. 2: Pages : 1-11.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Domingo V, Andreas H (2016). Latent profiles of work motivation in adolescents in relation to work expectations, goal engagement, and changes in work experiences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 93 . April 2016 page 67-80.
- Djamaluddin Ancok, dkk. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. A. Usmara. Yogyakarta: Amara Books.
- Dubrin Andrew J., (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Dwiyani. D., & Sarino. A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*. Volume 17. Nomor 1.
- Farida. C. N., Mariatin. E., & Novliadi. F. (2017). Organizational Citizenship Behavior di Tinjau Dari Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi (Psikologia)*. Volume. 12 Nomor. 2
- Fatmawati. D. (2019). *Kepemimpinan Kepala Unit Terhadap Efisiensi dan Efektivitas Kinerja Aparatur Pada Unit Pelaksana Tekhnis Daerah Dinas Pendidikan dan Olahraga Kecamatan Togeang*. Undergraduate thesis, Universitas Sintuwu Maroso.
- George dan Jones, (2005), *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall.
- Gilmer, B. Von Haller, (2003). *Industrial and Organization Psychology*. Tokyo. Mc Graw Hill. International Student Editions. Kgakhusa Company Ltd
- Gitosudarmo, Mulyono (2001), *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.

- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Kesmas, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga*. Vol. 8, No. 8.
- Hanafi. I. (2020). Teologi Toleransi; Dari Toleransi Recognize menuju Toleransi Nilai. *Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*.
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV.Afabeta.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ilahi, D. K., Mukzan. M. D., & Prasetya. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).
- Ilyas. I. (2018). Tesis. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Surabaya). Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Ingarianti. T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*. Volume 6. Nomor 1.
- Imron. Al-Ma'ruf, Ali. (2012). "Metode Penelitian (Hand Out)". Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Irawanto, DW, (2008). *Kepemimpinan Esensi dan Realitas*. Bayumedia Publishing. Malang.

- Johan, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Universitas Medan Area.
- Johannes. B. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Latif, Davis A, (2008), Model for Teaching The Management Skills Component of Managerial Effectiveness to Pharmacy Student, Review, p.377
- Mowday, R., L. Porter, and R. Steers. (1982). Employee-Organization Linkages In P. Warr (Ed.), Organizational and Occupational Psychology. New York Academic Press.
- Mo, S. (2011). An Exploratory Study Of Intrinsic And Extrinsic Motivators And Student Performance In An Auditing Course, American Journal Of Business Education, ABI/INFORM Research, Feb 2011.
- Mangkunegara. Anwar. P, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nugraheni. S.E., & Bawono.A .D.. (2019). Pengaruh Kompensasi Insentif Berbasis Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Varibel Mediasi Kepercayaan Atas Supervisor Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada SKPD Kabupaten Klaten Jawa Tengah). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho. W. A. (2018). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Komitmen Kerja Karyawan Outsourcing di CV.X. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

- Oluseyi. A dan Hammed, T. Ayo. (2009). *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, ISSN 1450-2887 Issue 16.
- Putra. R. A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Kuantan Singingi., Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Rahardjo. T. H. (2016). *Organisasi Pembelajaran, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bank Bri Di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi – Universitas Taruma Negara*. Volume 21. Nomor 2.
- Rahim. Mohd. H., & Hanafi. K. (2018). *Peranan Media Sosial Sebagai Ruang Awam Oleh Pemimpin Pelajar Badan Eksekutif Mahasiswa Universiti Di Pekanbaru, Riau, Indonesia Dalam Membentuk Gerakan Sosial (The role of social media as a public space among university student leaders in Pekanbaru, Riau, Indonesia in initiating forms of social movements)*. *E- Bangi – Universitas Kebangsaan Malaysia*. Vol 14, No 3.
- Rahman. H., & Selviana. R. (2018). *Kepemimpinan dan Pendidikan Islam*. *Journal of Management Studies*. Volume 12. Nomor 2.
- Riani. Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogjakarta
- Rivai.V & Mulyadi D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali Pers.

- Rivai. V. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbin. S.P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sawitri D & Suswati E (2018), *Strategi Diversifikasi dengan Canvas Model*, Sidoarjo, Indomedia Pustaka.
- Schuler dan Jackson (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Ke-Enam. Jakarta, Erlangga.
- Sehaningtyas. A. (2017). - *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Situmorang, N. Z. (2017). "Kesejahteraan Subjektif Perempuan Pemimpin Ditinjau Dari Peran Optimisme Dan Efikasi Diri." OSF Preprints. December 3. doi:10.31219/osf.io/exryq.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Suhudi. N. E., Sunaryo. H., & Priyono. A.A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Volume. 07. Nomor. 02.
- Sujianto S., & Pratama. R. (2016). Peran Kepemimpinan Lurah dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Maharatu

Kecamatan Marpoyan. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

- Suswati, E. (2008) Kajian tentang Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Bidan pada Rumah Sakit Umum Tipe C di Propinsi Jawa Timur.
- Suswati E, Suprayitno, Hatta M (2019) Model Kepemimpinan Entrepreneur, Organisasi Pembelajaran, Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja, Hasil Penelitian PDUPT DIKTI Tahun Kedua
- Taufik. M., Mansur. M., & Hufron. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Koperasi KUD Pakis Malang). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. Volume 7. Nomor 10.
- Terry, George R. dalam Afifudin. (2013). Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Tracey, J, Bruce, Hinkin, R, Timothy, Tannebaum, Scott, Mathieu, John, E, (2001). The Influence of Individual Characteristic and the Work Environment on Varying Levels of Training Outcomes, Human Resource Development, Vol. 12, No. 1, Spring.
- Uno, B. Hamzah. (2007). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksana.
- Winardi. (2011). Motivasi Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo Persada.
- Yahya. N. (2019). Definisi Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jurnal Ilmu Ekonomi. Volume 1. Nomor 1
- Zadjuli, S. I, (2002). Reformasi Ilmu Pengetahuan dan Mazab Ekonomi Pembaharuan Indonesia, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga, Surabaya
- Yukl, G, (2009), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT IND.