

PENGARUH KEPEMIMPIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AMANAH UMMAH LEUWILIANG BOGOR

Suci Yunita Pratiwi

Universitas Pamulang

suci48195@gmail.com

Article Info

Keywords:

Leadership, Motivation, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v1i2.13>

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and motivation on employee performance at PT. Sharia People's Empowerment Bank (BPRS) Amanah Ummah Pusat Leuwiliang Bogor. Research is associative with a quantitative approach. The sample used in this research was 66 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires, and data analysis techniques using validity testing, reliability of classical assumption tests, simple linear analysis, multiple regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, hypothesis testing, F test and *t hitung* test. The results of the research are that together there is an influence between work leadership and motivation on employee performance at PT. BPRS (Sharia People's Financing Bank) Amanah Ummah Pusat Leuwiliang Bogor. This can be proven from the multiple linear regression equation, namely $Y = 8.867 + 1.001X$. Thus the decision taken by H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that work leadership and motivation variables are able to influence employee performance variables. The coefficient of determination or R square value is 0.854 or 85.4%. The dependent variable is employee performance (Y), the variation of which can be explained by the variables work leadership (X1) and motivation (X2) and the remaining 14.6% is explained outside the variables used.

I. PENDAHULUAN

Organisasi pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran yang positif dimiliki seseorang. Dengan demikian kinerja merupakan fungsi motivasi, keahlian dan persepsi. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi penting dalam memahami konsep kinerja yaitu dimensi motivasi dan dimensi kemampuan (keahlian dan persepsi).

Dengan kata lain seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kepemimpinan kerja dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai dilingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Karyawan memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat. Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Perkembangan perekonomian yang semakin kompleks tentunya membutuhkan peran serta lembaga keuangan, karena tidak ada satu negara pun yang tidak memanfaatkan adanya lembaga tersebut. Lembaga keuangan sangat berperan penting dalam memenuhi kebutuhan

dana bagi pihak defisit dana untuk mengembangkan dan memperluas suatu usaha atau bisnis lembaga keuangan sebagai lembaga intermedasi yang fungsinya memperlancar mobilisasi dana dari pihak defisit dana. PT.BPRS Amanah Ummah merupakan salah satu Bank pembiayaan Syari'ah yang tumbuh di Indonesia khususnya wilayah Bogor Barat, tepatnya di wilayah leuwiliang Kab. Bogor yang berdiri sejak tahun 1992. BPRS Amanah Ummah sendiri telah dikenal oleh masyarakat luas khususnya masyarakat Bogor, hal itu dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang terdaftar pada BPRS Amanah Ummah. BPRS Amanah Ummah juga selalu melakukan publikasi pada laporan keuangan yang telah diaudit pada setiap tahunnya. Dengan demikian nasabah maupun investor dapat mengetahui kondisi keuangan Bank Amanah Ummah. BPRS Amanah Ummah telah diawasi oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan), LSP (Lembaga Penjamin Simpanan), DSN (Dewan Syari'ah Nasional). Dengan demikian, nasabah maupun investor dapat terjamin tabungan maupun investasinya jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, hal ini karena sudah diawasi oleh lembaga-lembaga keuangan Negara.

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil observasi, penulis melakukan wawancara lanjutan terhadap beberapa pegawai yang bekerja di PT. BPRS Amanah Ummah Leuwiliang. Wawancara dilakukan guna mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan kinerja pegawai di PT. BPRS Amanah Ummah Leuwiliang belum memuaskan. Berikut data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap beberapa pegawai PT. BPRS Amanah Ummah Leuwiliang.

Tabel 1.
Data *pra-survey* Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. BPRS Amanah Ummah Leuwiliang

| No | Faktor Yang Mempengaruhi | Jumlah Responden | Prosentase |
|----|--------------------------|------------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan Kerja | 18 | 27 % |
| 2 | Budaya Organisasi | 9 | 14 % |
| 3 | Beban Kerja | 12 | 18 % |
| 4 | Disiplin Kerja | 7 | 11 % |
| 5 | Motivasi | 20 | 30 % |

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Dilihat dari tabel 1.1, faktor terbesar yang memengaruhi kinerja adalah motivasi dengan jumlah responden 20 (dua puluh) orang atau sebanyak 30% (tiga puluh persen). Yang kedua adalah kepemimpinan kerja dengan jumlah responden 18 (delapan belas) orang atau sebanyak

27% (dua puluh tujuh persen). Kemudian 12 (dua belas) responden memilih beban kerja atau sebanyak 18% (delapan belas persen), 9 (sembilan) responden memilih budaya organisasi atau sebanyak 14% (empat belas persen) dan disiplin kerja mendapat jumlah responden paling sedikit yaitu 7 (delapan) orang atau 11% (sebelas persen).

Motivasi merupakan faktor terbesar yang memengaruhi kinerja pegawai di PT. BPRS Amanah Ummah Leuwiliang. Menurut hasil wawancara yang dilakukan terhadap 66 (enam puluh enam) pegawai di atas, beberapa dari pegawai mengatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari pimpinan didalam pekerjaannya, selain itu kurangnya kegiatan atau acara seperti melaksanakan briefing secara rutin.

Selanjutnya, kepemimpinan kerja merupakan faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai di PT. BPRS Amanah Ummah Leuwiliang. Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis, kepemimpinan yang terdapat di PT. BPRS Amanah Ummah Leuwiliang dianggap kurang baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang memuaskan. Dari hasil observasi pada bulan Desember 2020 - Mei 2021, terlihat pimpinan BPRS Amanah Umah bahwa kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Selain itu, Pimpinan BPRS belum rutin melakukan pengawasan ke tiap-tiap bidang, sehingga berdampak pada rendahnya pengetahuan pimpinan terkait masalah-masalah pada persoalan kinerja pegawai di BPRS. Rendahnya pengawasan pimpinan BPRS terhadap pegawai berdampak pada semangat kerja dan kinerja pegawai BPRS.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut sugiyono (2014:13) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

2. Populasi

Menurut (Sugiono, 2015:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang

menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Amanah Ummah Leuwiliang Bogor kecuali direktur, sehingga total populasinya berjumlah 66 (enam puluh enam) orang.

3. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang mengambil semua anggota populasi menjadi sampel dan cara ini dilakukan bila populasinya kecil (Alimul Hidayat, 2016:74). Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 66 (enam puluh enam) orang karyawan atau seluruh karyawan pada PT BPRS Amanah Ummah Leuwiliang dengan alasan karena populasinya di bawah 100

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Hasil Regresi Linier Sederhana variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 2.
Hasil Dari Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9.667 | 2.117 | | 4.566 | .000 |
| | Kepemimpinan Kerja | .824 | .045 | .915 | 18.130 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients* B. hasil pengolahan data menggunakan SPSS20 menunjukan bahwa :

$$Y = 9.667 + 0,824X_1$$

b. Hasil Regresi Linier Sederhana variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 3.
Hasil Dari Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 26.353 | 2.862 | | 9.207 | .000 |
| | Motivasi | .496 | .065 | .688 | 7.580 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients* B. hasil pengolahan data menggunakan SPSS20 menunjukan bahwa :

$$Y = 26.353 + 0,496X_2$$

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* (dinaik turunkan nilainya), dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Berdasarkan pengujian regresi berganda menggunakan SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 8.867 | 2.039 | | 4.349 | .000 |
| | Kepemimpinan Kerja | 1.001 | .078 | 1.112 | 12.839 | .000 |
| | Motivasi | -.171 | .062 | -.237 | -2.734 | .008 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,867 + 1,001 X_1 - 0,171 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 2,039 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan bernilai sebesar 2,039.

- b. Nilai koefisien kepemimpinan kerja sebesar 1,001 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan disiplin, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,001 satuan jika variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar -0,171 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan lingkungan kerja, maka kinerja akan naik sebesar -0,171 satuan jika variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

1.Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu). Tabel (t) dapat dilihat dari $t (\alpha/2 : n-k) = t (0,025 : 64) = 1,99773$. Hasil analisis uji parsial (t) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 8.867 | 2.039 | | 4.349 | .000 |
| | Kepemimpinan Kerja | 1.001 | .078 | 1.112 | 12.839 | .000 |
| | Motivasi | -.171 | .062 | -.237 | -2.734 | .008 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1). Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai thitung $12,839 > 1,99773$. Hal ini berarti H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2). Variabel Motivasi (X2)

Variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.008 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,050$) dengan nilai thitung $-2,734 < 1,99773$. Hal ini berarti H2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini karena nilai thitung bersifat negatif yaitu -2,734 sehingga nilai thitung lebih kecil daripada nilai ttabel 1,99773 ($-2,734 < 1,99773$).

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel, dengan $F_{tabel} = F(k : n-k-1) = F(2 : 63) = 3,14$. Apabila uji F dengan signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini:

Tabel 6.
Uji F Hitung

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 340.856 | 2 | 170.428 | 184.710 | .000 ^b |
| | Residual | 58.129 | 63 | .923 | | |
| | Total | 398.985 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 184,710, sedangkan Ftabel sebesar 3,14. Dengan demikian dan secara statistik variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT BPRS Amanah Ummah Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana sebesar $0,824X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,915, koefisien determinasi sebesar 83,7% dan *thitung* $12,839 > 1,99834$ $15,937$ dengan nilai *thitung* $> ttabel$ 1,999 dengan signifikansi $0,000 < 0,050$.

Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT BPRS Amanah Ummah Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier

sederhana sebesar 0,496X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,668, nilai koefisien determinasi sebesar 47,3% dan *thitung* $-2,734 < 1,99834$ dengan signifikansi $0,019 < 0,050$.

Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Amanah Ummah Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 8,867 + 1,001 X_1 - 0,171 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,924, nilai determinasi 85,4% dan nilai nilai F hitung $184,710 > F$ tabel 3,14 dengan signifikansi $0,000 < 0,050$.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. 2015. Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat. Yogyakarta: Amara Books
- Hamzah, B. Uno. 2014. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani Handoko T. 2013. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harbani Pasolong. 2015. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan H. Malayu S. P. 2015. Organisasi & Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Harinandja. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Muhammad, Fadel., K. Toruan Rayendra L. 2019. Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara. A.A. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Ramdhani, Danang Setya. 2016. dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)”
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Pkepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Forta Larese, Jakarta Pusat. Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang, ISSN : 2622-8882, Vol. 3 No. 2.
- Septianingsih, Lisa. 2019. dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo”.
- Siagian, Sondang P. 2013. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2015. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim. 2014. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi. 2014. Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi

Suwanto (2019), Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, TBK. Jurnal Arastirma, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pamulang, ISSN : 2622-8882, Vol. 1, No. 2

Suyadi Prawirosentono. 2014. Kebijakan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: BPFE–Yogyakarta.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zainal Arifin. 2012. Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.