

**EFEKTIFITAS PELATIHAN EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA ANGGOTA SATUAN BRIMOB POLDA
MEDAN SUMATERA UTARA**

Cipto Winner Simanjuntak*

*Email: pro.cipto@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia

Abstract. A self efficacy training model was developed and a study was launched in order to find how this training model and leadership could impact working motivation at North Sumatera Mobile Brigade Police Forces in Medan. This study is using quantitative experiment method, which is pretest-posttest one group design. The sampling method is purposive, with 20 mobile brigade policemen. By running working motivation, self efficacy, and leadership questioners the result shows 0.932 for motivation scale, 0.963 for self efficacy, and 0.948 for leadership. All the results are reliable and valid as measuring instrument in this study. For the self efficacy training model emerge value of $p(0.000) < 0.05$, it points out It points out that there is significantly influence of self-efficacy to mobile brigade policemen after they receive treatment. Meanwhile there is no significantly influence from leadership to working motivation, that appear from the value of $p(0.359) > 0.05$ and R square 0.047 that lead leadership contribution only 4.7 % to working motivation. Although both self efficacy and leadership appear to give significant value of contribution $p(0.000) < 0.05$, which contributing determination 89.4 % and the regression equation $Y = 12.369 + 0.808X_1 - 0.018X_2$.

Keywords: Self Efficacy Training, Leadership, And Working motivation

Abstrak. Sebuah model penelitian dikembangkan, dan penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh model pelatihan efikasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota Satuan Brimob Polda Medan. Dengan menggunakan metode kuantitatif eksperimen, yaitu menggunakan *one group pretest-posttest design*. Menggunakan metode pengambilan *sample purposive* sebanyak 20 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala, yang terdiri dari skala motivasi kerja, efikasi diri dan skala kepemimpinan, dimana reliabilitas skala motivasi sebesar 0.932, reliabilitas skala efikasi diri sebesar 0.963 dan skala kepemimpinan sebesar 0.948. Dimana ketiga skala tersebut sangat reliabel dan layak dijadikan alat ukur dalam penelitian ini. Hasil model pengembangan pelatihan efikasi diri menunjukkan signifikansi (p) sebesar $0.000 < 0.05$, yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh model pengembangan pelatihan efikasi diri terhadap motivasi kerja anggota Brimob, sedangkan variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini terlihat dari hasil p sebesar $0.359 > 0.05$ dan R *square* sebesar 0.047 dimana kontribusi kepemimpinan hanya sebesar 4.7 % terhadap motivasi kerja. Sementara hasil penelitian secara simultan nilai signifikansi efikasi diri dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$, yang artinya bahwa terdapat pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja, dengan sumbangan determinasi sebesar 89.4 % dengan persamaan regresi $Y = 12.369 + 0.808 X_1 - 0.018X_2$.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja

Pengantar

Menurut Merihot (dalam Marliani, 2015) motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting, yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan untuk meningkatkan performance kinerja. Namun tidak semua karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, salah satunya juga dialami oleh organisasi Satuan Brimob dimana terjadi penurunan motivasi anggota dalam bekerja. Hal ini terlihat dari beberapa kasus yang terjadi dalam setahun, yaitu ada 45 orang anggota yang melakukan pelanggaran kedisiplinan, 55 orang anggota mangkir dari tugas.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap organisasi dan sebagainya.

Motivasi merupakan penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai, sebagian anggota Satuan Brimob sangat dibutuhkan sekali agar setiap anggota memiliki motivasi kerja yang baik agar mampu bekerja secara profesional sehingga nilai dan norma yang ditetapkan organisasi Brimob bekerja merupakan pengabdian dapat terwujud. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang, diantaranya faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang menggerakkan motivasi seseorang adalah efikasi diri. Menurut Baron & Byne (2003) menyatakan bahwa efikasi diri adalah suatu penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam melaksanakan tugas dan dalam mencapai suatu tujuan.

Bandura (dalam Santrock, 2007) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Misalnya, seorang anggota

yang efikasi dirinya rendah mungkin tidak mau berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya karena tidak percaya bahwa usaha tersebut mampu meningkatkan jenjang karirnya. Efikasi diri mempunyai keunggulan, yaitu bisa ditingkatkan melalui suatu pelatihan efikasi diri (Bandura, 1997). Melalui pelatihan efikasi seseorang akan dibentuk, dibina dan ditingkatkan dengan serangkaian kegiatan dan perubahan kognitif, sehingga individu yang mengikuti pelatihan mampu berpikir positif dan memiliki keyakinan akan potensi yang dimilikinya, sehingga secara bersamaan akan memunculkan dorongan atau motivasi untuk mencapai tujuan.

Efikasi diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, tingkat efikasi diri menggambarkan seberapa besar kepercayaan individu pada dirinya sendiri bahwa dia bisa berhasil menyelesaikan suatu tugas. Jika seseorang berpikir tidak memiliki kesempatan untuk berhasil, dia tidak akan memiliki motivasi yang tinggi untuk menginisiasi dan menyelesaikan tugas tertentu. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Kurniawati (2014) yang menyatakan ada hubungan efikasi diri dengan motivasi kerja pada karyawan bagian kasir Hypermart Solo. Selain itu didukung pula oleh penelitian Rahhma (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai RSUP Dr Sardjoto. Efikasi diri dapat ditingkatkan melalui:

1. Pengalaman penguasaan (*mastery experience*),
2. *Vicarious experience* (permodelan),
3. *Verbal Persuasion* (Persuasi sosial),
4. *Somatic/emotional state* (Peningkatan fisik dan psikologis).

Selain faktor internal motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu faktor dari luar individu, salah satunya adalah lingkungan pekerjaan (Hariandja, 2002) lingkungan pekerjaan sangat terkait dengan *human relation*, diantaranya bagaimana hubungan anggota dengan pemimpinnya. Peran pemimpin sangat penting dalam menumbuhkan motivasi bawahannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Suwandi (dalam Pasolong, 2013) bahwa keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi adalah sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh individu pada saat

orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sebagai proses kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mempertajam tujuan organisasi bagi anggota, bawahan atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada anggota dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar anggota yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins (2013) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan.

Kartini (2008) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap dan tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya anggota dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen *one group pretest-posttest design*. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatra Utara. Menggunakan Purposif sampel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Memiliki skor motivasi kerja yang rendah
2. Rentang usia yang sama atau tidak jauh beda
3. Pangkat atau jabatan yang setara
4. Status pernikahan yang sama.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala, yaitu :

1. Skala Motivasi kerja: disusun berdasarkan dua faktor pertama faktor higienis yaitu gaji, pengawasan teknis, hubungan antar pribadi,

kebijakan & administrasi publik dan kondisi kerja. Dan yang kedua faktor motivator, yang terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Setelah uji coba terdapat 8 aitem yang gugur, dengan koefisien korelasi butirnya r_{bt} : 0.334 sampai 0.807. dan nilai reliabilitas sebesar 0.932

2. Skala efisiensi diri: diukur melalui dimensi level, generality dan strength. Setelah uji coba terdapat 4 aitem yang gugur. Koefisien korelasi butir r_{bt} sebesar 0.399 sampai 0.875. dengan reliabilitas sebesar 0.963
3. Skala kepemimpinan: diukur melalui gaya kepemimpinan transformasional. Setelah uji coba terdapat 6 aitem yang gugur. Koefisien korelasi butir r_{bt} sebesar 0.323 sampai 0.789. reliabilitas sebesar 0.948.

Hasil Penelitian

Uji asumsi prasyarat dalam penelitian ini :

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Ket
	Stic	df	Sig.	
Motivasi	.231	20	.007	Tidak Normal
Efikasi	.191	20	.054	Normal
Kepemimpinan	.129	20	.200*	Normal

Dari hasil penyebaran data terlihat variabel motivasi kerja tidak normal karena nilai $p < 0.05$. sementara variabel efikasi diri dan kepemimpinan penyebaran datanya normal karena $p > 0.05$.

2. Uji Homogenitas Motivasi kerja

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Homegenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.648	1	38	.207

Hasil ini menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar $0.207 > 0.05$ maka dapat dikatakan motivasi kerja homogen.

3. Uji Linieritas

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Skor	F beda	P beda	Ket
X1-Y	128.617	0.000	linier
X2-y	54.3	0.538	tidak

Uji linieritas berfungsi untuk melihat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan linier antara efikasi diri dengan motivasi kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikansi (p) $0.000 < 0.05$. sementara kepemimpinan dengan motivasi kerja tidak terdapat hubungan yang linier, (p) $0.538 > 0.05$.

Hasil Penelitian

1. Mann-Whitney U

Tabel 4. Uji Man-Whitney U

	Motivasi
Mann-Whitney U	.000
Wilcoxon W	210.000
Z	-5.412
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.000 ^b

a. Grouping Variable: Hasil

b. Not corrected for ties.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap peningkatan motivasi kerja, dimana nilai signifikansi (p) $0.000 < 0.05$.

2. Regresi Berganda

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model	r^2	f_{reg}	p	se
X1X2-Y	0.89	71.763	0.000	89.4
	4			%

Dari hasil penelitian didapat nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana nilai $p < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, dimana R square sebesar 0.894, yaitu bahwa efikasi diri dan kepemimpinan

memiliki kontribusi sebesar 89.4 % terhadap motivasi diri.

Pembahasan

Hasil analisis uji perbedaan motivasi kerja *pretest-posttes* menunjukkan bahwa pada pengukuran *pretest* memiliki nilai mean sebesar 82.9, sedangkan mean *posttest* sebesar 128.5. Maka dapat dilihat terjadi peningkatan motivasi sebelum dan sesudah pelatihan. Hal ini didukung dari hasil analisis yang nilai signifikansi (p) sebesar 0.000, dimana < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan efikasi diri dengan motivasi kerja.

Hasil tersebut menegaskan bahwa anggota Brimob yang mengikuti pelatihan efikasi diri menjadi lebih percaya dan yakin pada kemampuan mereka dalam menjalankan kewajiban sebagai anggota Brimob. Pelatihan efikasi diri yang dilakukan untuk membantu anggota yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, dimana terlihat dari kurangnya memiliki usaha dalam mengikuti kegiatan organisasi seperti mengikuti apel, mangkir dari tugas, kurang memiliki kemauan keras dalam meningkatkan kinerja. Ciri-ciri tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2008) bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi terlihat dari tiga aspek yaitu usaha, kemauan keras dan memiliki arah atau tujuan. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu : faktor internal dan faktor eksternal.

Tinggi atau rendahnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal atau dalam diri seseorang, seseorang yang percaya akan kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan akan memunculkan dan menghasilkan suatu dorongan atau motivasi untuk mencapai suatu tujuan atau sering disebut efikasi diri.

Effikasi diri merupakan motivasi diri yang sangat kuat sebagai prediktor penting dalam seseorang melakukan sebuah tugas dengan baik. Menurut Bandura (dalam Luthans, 2005) efikasi diri tidak bersifat statis dapat berubah dan ditingkatkan melalui pelatihan atau pengembangan, sehingga efikasi diri secara langsung mempengaruhi pemilihan perilaku, motivasi dan daya tahan (Bandura dalam

Luthans, 2005). Menurut Bandura (dalam Luthans, 2005) Pelatihan efikasi dapat ditingkatkan melalui pengalaman penguasaan, *vicarious experience* (pemodelan), *verbal persuasion* dan *somatic emotional state*. Pelatihan efikasi diri memberikan perubahan-perubahan di antaranya anggota mempunyai persepsi positif, motivasi dan daya juangnya meningkat.

Hal ini didukung penelitian sebelumnya seperti penelitian Yasinta Rahmah (2013). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan motivasi kerja problem solver pegawai. Efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif serta tindakan-tindakan untuk memenuhi tuntutan situasi. Keyakinan individu untuk melakukan suatu tindakan mempengaruhi aktivitas serta usaha yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi kesulitan penyelesaian tugas. Artinya keyakinan tersebut akan memotivasi individu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan wawancara pada sesi terapi kelompok, Bapak J mengungkapkan sebelum masuk menjadi bagian dari satuan Bromob, bapak J memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk bekerja dengan maksimal, namun setelah beberapa lama bekerja keyakinan tersebut berkurang karena sistem Bromob yang kurang mendukung pengembangan diri anggota karena memiliki sistem hirarki. Hal tersebut merupakan salah satu faktor terjadinya penurunan kepercayaan diri yang mengakibatkan motivasi kerja menurun.

Pernyataan tersebut didukung oleh teori Bandura (dalam Luthan, 2005) bahwa efikasi diri seseorang bersifat dinamis, selalu mengalami perubahan dan salah satu cara untuk meningkatkan efikasi diri melalui pelatihan dengan salah satu metodenya yaitu verbal persuasi. Verbal persuasi yaitu keyakinan diri dapat ditingkatkan dan diperkuat dengan cara memberikan dorongan kepada orang lain dengan memberikan penguatan berupa kata-kata positif yang membangun.

Selain faktor internal, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, salah satunya kepemimpinan. Karyawan atau anggota akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif menurut Hariandja (dalam Pasolong,2013)

mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh sistem kebutuhan yaitu seperti figure seorang pemimpin atau kepemimpinan seseorang yang memiliki wewenang dan kekuasaan di suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan termotivasi dengan baik maka kinerjanya dapat meningkat (Pasolong,2013). Namun hasil penelitian ini secara parsial dimana pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja menunjukkan nilai p sebesar 0.359, dimana taraf signifikansi (p) > 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variable kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan motivasi kerja, hal ini didukung dengan hasil R square sebesar 0.047, dimana menunjukan pengaruh determinasi (0.047 X 100%) yaitu hanya sebesar 4.7%, yang artinya bahwa kontribusi kepemimpinan hanya sebesar 4.7% terhadap motivasi kerja. Sehingga beberapa teori dan hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja tidak terbukti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian Sibali (2011) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kaltim Prima, yang menunjukkan hasil tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

Ada beberapa alasan mengapa hipotesis dalam penelitian ini ditolak, diantaranya bahwa sampel dalam penelitian ini tidak cukup *representative* mewakili populasi anggota Bromob yang berjumlah sebanyak 686 orang. Penelitian ini hanya melibatkan 20 sampel yang akan diberikan perlakuan efisiensi diri, sementara menurut (Soegiyono, 2015) minimal sampel yang digunakan dalam penelitian korelasional sebanyak 30 orang, maka dari segi *statistic* hasil yang didapat kurang dapat digeneralisasikan untuk mewakili jumlah populasi yang ada. Selain dari segi *statistic*, terdapat juga faktor budaya organisasi Bromob yang bersifat hierarki dan kaku. Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai secara signifikan. Budaya organisasi mempengaruhi karyawan dalam bersikap dan berperilaku dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh efisiensi diri dan kepemimpinan dengan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana nilai p <0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa efisiensi

diri dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, dimana R^2 sebesar 0.894, yaitu bahwa efikasi diri dan kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 89.4 % terhadap motivasi diri dan sisanya sebesar 10.6 % dipengaruhi oleh variable lain . Dari kedua variable *independent* yang diteliti, yaitu efikasi diri dan kepemimpinan, terlihat dengan jelas bahwa variable efikasi diri lebih signifikan mempengaruhi motivasi kerja dan motivasi kerja dapat lebih ditingkatkan lagi dengan cara melaksanakan pelatihan. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 12.369 + 0.808 X_1 - 0.018 X_2$

Dimana dapat diinterpretasikan bahwa konstanta/intersep sebesar 12.369 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 12.369. Dalam kata lain bahwa motivasi kerja anggota Brimob tanpa efikasi diri dan kepemimpinan adalah sebesar 12.369. Koefisien regresi variabel efikasi diri (X_1) sebesar 0.808 artinya bahwa peningkatan satu variabel motivasi dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan motivasi sebesar 0.808. sementara Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan effikasi diri terhadap peningkatan motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan.
3. Ada pengaruh effikasi diri dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota satuan Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan.

Kepustakaan

- Arikunto, S. (2007). *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- As'ad, M. (1998). *Psikologi industrtri*. Liberty Offset. Yogyakarta.

- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: Thexercise of control*. New york: W. H Freeman and company
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2003). *Social psychology*. Boston: Pearson Education.
- Dewi, P. E., & Dewi, I. G. (2015). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan happy Bali tour & travel Denpasar. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 19-25
- Djohan, A. J. (2016). *Lima pilar kepemimpinana di abad 21*. Malang: Media nusa creative.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi research (Jilid 1)*. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia widiasarana.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organisasi & motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jewell, L. N. & Siegall, M. (1998). *Psikologi industri/ organisasi modern: Psikologi penerapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industry dan organisasi*. Ed-2. Jakarta: Arcan.
- Kartini, K. (2008). *Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior (10th Ed)*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kondalkar. V/G. (2007). *Organizational behaviour*. New Age Internasional (P) Ltd: Publisher.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi industri & organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

- Newstroom, J. W. (2007). *Organizational behavior, human behavior at work, twelfth edition*. New York: McGraw Hill.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Pujiyono, H. A. (2016). Pengaruh efikasi kemampuan dan kompetensi kerja, motivasi kerja terhadap kesempatan kerja dengan placement tes sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2), 20-28.
- Reni. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD Surya di Samarinda. *E-journal. Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 10-17.
- Robbins. S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. Person Education Inc: Publishers as Prentice Hall.
- Santrock, J. W. (2007). *Psikologi pendidikan. Edisi kedua*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sibali, N. (2011). Pengaruh perubahan gaya kepemimpinan, serta implikasinya terhadap motivasi karyawan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 25-31.
- Siagian, S. P. (2002). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2002). *Prilaku organisasional cetakan 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmi. (2015). Pengaruh efektifitas manajerial dan efikasi diri terhadap motivasi kerja dosen kebidanan poltekkes Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, 16(1), 10-17.
- Soebagio A. (2002). *Manajemen pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Sugiyono. (2014). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Winarsunu, T. (2006). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press.