

## **HUBUNGAN PERSEPSI PADA GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DANKAWASAN PERMUKIMAN KOTA BINJAI**

**Sinarsi Meliala<sup>1)</sup>, Dwi Nursiti<sup>2)</sup>, Sri Ramadhani<sup>3)</sup>, Selvi Untari Putri<sup>4)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan  
Universitas Sari Mutiara Indonesia  
Email : [sinarsimeliala@gmail.com](mailto:sinarsimeliala@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Nowadays employee work motivation is one topic that is always interesting and considered important, both by scientists and practitioners, precisely because work motivation is seen as influencing the running of the organization as a whole. Leaders have a role in advancing the company or organization. This study aims to determine the relationship between perceptions of superior leadership style and work motivation, where the subjects in this study are employees of the Housing and Settlement Service of Binjai City, with a total of 40 employees. The sampling technique used the total sampling technique (census). The data collection method in this study uses a Likert scale. The data analysis method used is Product Moment Correlation. The results of this study indicate that the perception of a superior leadership style has a delegating style of leadership. Work motivation of 32.5% employees who have high, and 12.5% low and 55% medium. The results of the correlation test are significant values  $0.620 > 0.05$ , which means that there is a relationship between perceptual variables on superior leadership style and work motivation variables. This result answers the research hypothesis that there is a relationship between perceptions of superior leadership style and work motivation of the employees of the Housing and Settlement Service of Binjai City, so  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected.*

**Keywords:** *Perceptions of Superior Leadership Style, Work Motivatio*

## PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki peranan dalam memajukan perusahaan atau organisasi. Pemimpin perusahaan atau organisasi merupakan suatu posisi sentral yang menentukan arah lajunya perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin perusahaan atau organisasi juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Semakin puas karyawan atau pegawai, diharapkan kinerjanya semakin baik. Pemimpin yang mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan yang efektif. Tetapi, efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh pemimpin saja, melainkan hasil bersama antara pemimpin dan yang dipimpin (Adisty Herwidaningtyas Soeyitno, 2017).

Untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Dengan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai yang akan

dihasilkan. Seseorang yang mampu bertahan akan merasa survive dalam pekerjaannya sehingga dapat menguntungkan organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan seseorang yang tidak ditentukan oleh pemimpin saja, melainkan hasil bersama antara pemimpin dan yang dipimpin (Adisty Herwidaningtyas Soeyitno, 2017). Penting bagi suatu perusahaan atau organisasi memiliki pemimpin yang mampu diterima dengan baik oleh seluruh anggota atau bawahannya untuk kemajuan suatu organisasi sehingga menghasilkan pegawai yang disiplin dan taat terhadap peraturan yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Seperti yang terjadi di Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai yang akan menjadi tempat penelitian kali ini. Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 32 Tahun 2016 tentang Tugas, fungsi dan Tata Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai merupakan unsur pelaksanaan Otonomi Daerah di bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Walikota

melalui Sekretaris Daerah. Dari hasil observasi peneliti selama melakukan praktek kerja lapangan di tempat ada beberapa hal yang menarik untuk diteliti seperti bagaimana persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan atasannya yang menimbulkan tidak adanya suatu komitmen kerja yang mereka pegang membuat peneliti ingin mencari tahu apa dasar dan motivasi para pegawai.

Ivancevich dkk (2017), John (2018) juga menyatakan bahwa motivasi kerja didasarkan pada kesediaan karyawan untuk bekerja dengan baik. Dimensi motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Ivancevich dkk, (2017) yaitu tujuan karyawan bekerja dan perilaku karyawan.

Motivasi kerja adalah hasrat atau dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta kinerja yang baik di pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Hasibuan (2018), Malthis (2018) bahwa motivasi kerja mengarah pada hal yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Persepsi**

Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Apa yang kita nilai bisa menjadi berbeda secara substansial dengan realitas objektif (Robbins, 2018). Menurut Schiffman & Kamuk (Schiffman, 2018) persepsi adalah “suatu proses dimana seseorang memilih, mengorganisasikan, dan mengartikan masukan informasi yang diterima menjadi suatu gambaran yang penuh arti saling terkait.

Luthans (Toha, 1983) mengatakan bahwa persepsi meliputi suatu interaksi dari kegiatan seleksi, penyusunan dan penafsiran. Apabila dihubungkan dengan organisasi Liliweri (2017) mendefinisikan persepsi sebagai suatu sikap, pendapat, pandangan, penilaian dari karyawan atau pegawai atas tingkat keterbukaan komunikasi antara pimpinan terhadap bawahan maupun dari bawahan terhadap atasan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah penglihatan, penilaian, atau tanggapan seseorang setelah melakukan pengamatan dalam lingkungannya melalui interpretasi data indera. Oleh karena itu

persepsi dapat dilakukan melalui pengamatan, penilaian, dan pendapat.

### 2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Menurut (Kartono, 2018) pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dalam bidang tertentu, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Robbins, 2017) kepemimpinan situasional didasarkan saling pengaruh antara perilaku kepemimpinan yang diterapkan sejumlah dukungan emosional yang diberikan, dan tingkat kematangan bawahannya. Seperti nama yang digunakan pendekatan ini, kepemimpinan situasional berfokus pada kepemimpinan pada situasi di sekitar pemimpin. Prinsip teori ini adalah situasi yang berbeda menuntut jenis kepemimpinan yang berbeda. Oleh karena itu untuk menjadi pemimpin yang efektif, pemimpin harus menyesuaikan gayanya dengan tuntutan dari situasi yang berbeda.

### 2.1.2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Siegel dan Lane (dalam Sharma, 2018) menjelaskan bahwa aspek motivasi kerja itu meliputi beberapa hal, antara lain:

- a. Motivasi fisik, yaitu melalui suatu aktivitas bekerja maka untuk kebutuhan untuk kesegaran tubuh secara fisik akan tercapai.
- b. Motivasi *income*, yaitu melalui bekerja maka pegawai mengharapkan akan menerima imbalan yang sesuai dengan tenaga dan pikiran yang diberikan.
- c. Motivasi kepuasan diri, yaitu melalui bekerja akan diperoleh suatu kebutuhan kepuasan atas apa yang dikerjakan.
- d. Motivasi aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan diri kepada pimpinan, teman sekerja dan juga kepada lingkungannya.
- e. Motivasi sosial, yaitu bekerja maka karyawan akan menambah pergaulan secara sosial.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari peningkatan ekonomi, perbedaan karakteristik organisasi, intensitas kerja, mempertahankan hidup, motivasi kepuasan diri, dan motivasi aktualisasi diri.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara persepsi pada gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja *Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman*

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket). Dalam analisis data, peneliti menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan uji alat ukur pada Gaya Kepemimpinan Atasan dan motivasi kerja.

Tabel .1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

No	Identitas	Katagori	Jlh	(%)
1	Usia	Dewasa dini	23	57,5%
		Dewasa madya	17	42,5%
		Usia lanjut	0	0%
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	24	60%
		Perempuan	16	40%
3.	Pendidikan	SMA	21	52,5%
		S1	19	47,5%
		S2	0	0%

Dalam penelitian ini subjek memiliki rentang usia antara 20-60 tahun. Menurut Harlock (1980), usia dewasa terbagi atas 3 kategori yaitu dewasa dini dimulai dari 18-40 tahun, dewasa madya dimulai dari umur 40-60 dan usia dewasa lanjut (usia lanjut) dimulai dari

*Kota Binjai*. Populasi yang dijadikan bahan penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai yang berjumlah 40 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai dari jumlah populasi yaitu 40 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 40 orang. Selanjutnya akan dijelaskan penyebaran subjek penelitian berdasarkan identitas subjek yang diperoleh dari skala penelitian, diantaranya yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan.

Jumlah terbanyak adalah usia dewasa dini.

umur 60 sampai dengan kematian. Berikut gambaran subjek penelitian berdasarkan usia :

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 40 subjek penelitian terdapat 23 orang (57,5%) subjek berada pada kategori usia dewasa dini, sedangkan 17 orang (42,5%) lainnya beradapada kategori usia dewasa madya dan 0 orang (0%) lagi merupakan katagori usia lanjut. Gambaran subjek penelitian dasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel diatas diketahui

bahwa dari 40 subjek penelitian terdapat 24 orang (60%) berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang (40%) berjenis kelamin perempuan. Jumlah terbanyak adalah Laki-laki.

Berdasarkan latar belakang pendidikan, dapat dilihat gambaran subjek penelitian pada tabel diatas diketahui bahwa dari 40 subjek penelitian terdapat 21 orang (52,5%) dengan pendidikan terakhir SMA, 19 orang (47,5%) dengan pendidikan terakhir S1, 0 orang (0%) dengan pendidikan terakhir S2. Jumlah terbanyak subjek penelitian adalah dengan pendidikan terakhir SMA.

### Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan dengan statistik Shapiro wilk, hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Karena nilai signifikan pada variable motivasi kerja Sig = 0,014 sedangkan nilai p harus > 0,005

Hasilnya lihat tabel pprev sign 2-tailed nilainya .000 < 0,05 yang berarti ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja.

**Tabel 2.**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Totalmovrev	.171	40	.005	.928	40	.014

a. Lilliefors Significance Correction

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Totalpprevisi	.186	40	.001	.760	40	.000

a. Lilliefors Significance Correction

**Uji Linearitas** signifikan linearity 0,000 , sehingga  
 Berdasarkan uji linearitas antara dapat disimpulkan bahwa variabel  
 variabel Persepsi Gaya Kepemimpinan Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan  
 Atasan dan Motivasi Kerja ditemukan dan Motivasi Kerja adalah linear (0,000  
 nilai F sebesar 32,731 dengan <math>p = 0,05</math>).

**Tabel 3.**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
persepsi.gaya.kepe Between (Combined)	7451.333	26	286.590	2.191	.070
mimpinan.atasan * Groups					
Linearity	4280.637	1	4280.637	32.731	.000
Deviation from Linearity	3170.696	25	126.828	.970	.545
Within Groups	1700.167	13	130.782		
Total	9151.500	39			

**Uji Korelasi Variabel Penelitian** Bivariate menggunakan Spearman,  
 Untuk mengetahui apakah karena data penelitian terdistribusi  
 variabel x memiliki hubungan dengan secara tidak normal. Uji korelasi  
 variabel y maka dilakukan uji korelasi. penelitian ini dapat dilihat pada tabel  
 Uji korelasi yang digunakan adalah berikut :

**Tabel 4.**

**Correlations**

			Totalpprev	Totalmovrev
Spearman's rho	Totalpprev	Correlation Coefficient	1.000	.620**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	40	40
	totalmovrev	Correlation Coefficient	.620**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Spearman, maka didapatkan hasil uji menunjukkan hubungan atau correlation  $r_{xy} = 0,620$  yang artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y (korelasi kuat). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima atau terdapat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja dikarenakan nilai correlation persepsi gaya kepemimpinan atasan sebesar 0,620 sedangkan nilai motivasi kerja 0,000 yang artinya  $H_0$  di tolak atau ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja pada pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai.

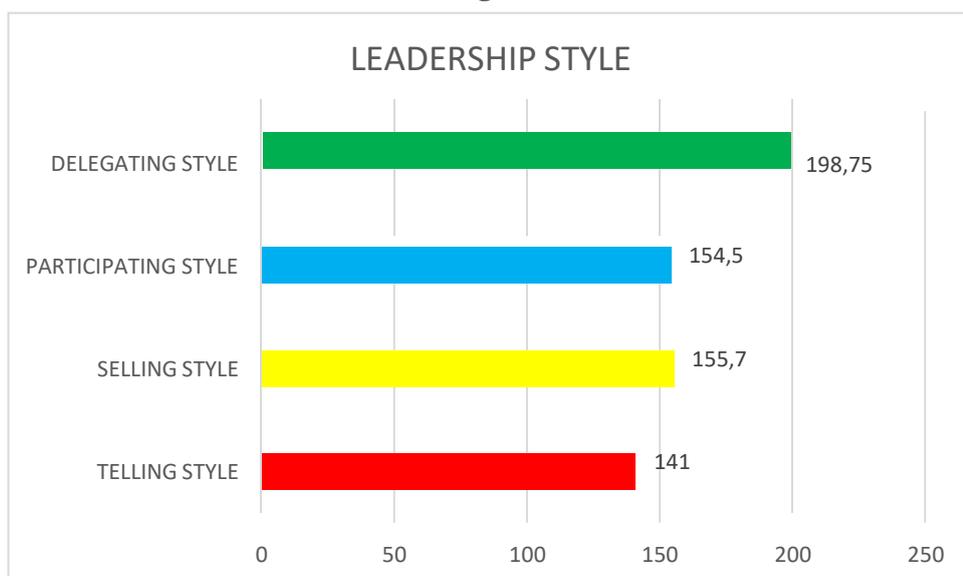
Angka correlations. 620\*\* artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel persepsi pada gaya kepemimpinan atasan

dengan motivasi kerja kuat. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi bernilai significant pada angka signifikasi sebesar 0,01. Angka koefisien korelasi .620\*\* sehingga hubungan variabel (bersifat searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa kualitas persepsi pada gaya kepemimpinan atasan yang meningkat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

### **1. Kategorisasi Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan**

Kategori persepsi gaya kepemimpinan atasan pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai memperoleh nilai rata-ratanya terdapat paling tinggi di delegating style sehingga dapat dilihat dibawah diagram tersebut.

**Gambar Diagram 1.**



**2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

Untuk mencari distribusi frekuensi Persepsi Pada Gaya Kepemimpinan Atasan, peneliti membagi kategorisasinya menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, rendah. Kuesioner menggunakan skala likert

dimana skor penilaian jawaban adalah 1-5 dengan jumlah aitem valid sebanyak 19 aitem maka diperoleh skor minimum ( $X_{min}$ ) = 19 , Skor Maksimum ( $X_{maks}$ ) = 95, mean = 57, dan standar deviasi (SD) = 13. Maka pengkategorianya dapat dilihat dari table berikut :

**Table 5.**

Variabel	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentasi (%)
Motivasi Kerja	<44	Rendah	5	12,5%
	44-70	Sedang	22	55%
	>70	Tinggi	13	32,5%
Jumlah			40	100%

## Pembahasan

Pada penelitian ini hasil uji korelasi menunjukkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan atasan memiliki hubungan dengan motivasi kerja dengan nilai persepsi gaya kepemimpinan atasan signifikan sebesar 0,620, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang dimiliki tergolong kuat atau ada korelasi. Secara keseluruhan pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai merasakan motivasi kerja dikarenakan pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai memiliki persepsi gaya kepemimpinan yang delegating style dari motivasi kerja yaitu motivasi kerja memiliki frekuensi motivasi kerja yang sedang. Sedangkan persepsi gaya kepemimpinan yang mereka miliki delegating style, meskipun motivasi kerja yang mereka rasakan sedang namun berpengaruh terhadap persepsi gaya kepemimpinan atasan pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai.

Hasil pengujian korelasi didapatkan nilai signifikan  $0,620 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan antara variabel persepsi gaya

kepemimpinan atasan dan variabel motivasi kerja. Hasil ini menjawab hipotesa penelitian yaitu terdapat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja pada pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Apa yang kita nilai bisa menjadi berbeda secara substansial dengan realitas objektif (Robbins, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, tetapi pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu mengerti kekuatan dan kelemahan, dan mengerti bagaimana caranya

memanfaatkan kekuatan untuk menyeimbangi kelemahan yang dimilikinya Thoha (2017).

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Robbins, 2018) kepemimpinan situasional didasarkan saling pengaruh antara perilaku kepemimpinan yang diterapkan sejumlah dukungan emosional yang diberikan, dan tingkat kematangan bawahannya. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta melaksanakan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2017:138).

Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai adalah cara pandang seorang pegawai terhadap pimpinan atasannya mengenai gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh pemimpin sehingga memotivasi pegawainya untuk giat

bekerja tanpa ada menunda pekerjaan yang diberikan atasannya. Sehingga mempengaruhi motivasi pegawai terhadap jenis gaya kepemimpinan apa yang dipakai oleh pimpinan untuk biar semangat kerja serta dorongan para pegawai untuk berlomba-lomba dalam mengerjakan tugas yang ada tanpa untuk disuruh terlebih dahulu akan tetapi kembali lagi pada tujuan utama motivasi para pegawai tersebut untuk bisa membangkitkan gaya kepemimpinan yang signifikan bagi para pegawainya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai memiliki delegating style pada Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan .
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 32,5% pegawai dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai memiliki Motivasi Kerja tinggi, serta 12,5% rendah dan 55% sedang.
3. hasil pengujian korelasi didapatkan nilai signifikan 0,620 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan antara variabel

persepsipada gaya kepemimpinan atasan dan variabel motivasi kerja. Hasil ini menjawab hipotesa penelitian yaitu terdapat hubungan antara persepsi pada gaya kepemimpinan atasan dengan motivasi kerja pada pegawai dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Saran

1. Bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai Diharapkan Meningkatkan motivasi kerja fisik karena para pegawai dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai memiliki motivasi kerja fisik yang rendah diharapkan dinas mengadakan pelatihan-pelatihan kepegawaian atau pada bidang yang di pegang yang terkait dengan manajemen kepemimpinan dan pelatihanpeningkatan motivasi kerja fisik.
2. Bagi Pegawai Mengikuti pelatihan-pelatihan yang di adakan dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai khususnya yang terkait dengan manajemen persepsi gaya kepemimpinan atasan

dikhawatirkan persepsi gaya kepemimpinan atasan jika tinggi akan mempengaruhi motivasi kerja yang cukup baik, dan juga pegawai dengan motivasi kerja fisik yang rendah supaya dapat di tingkatkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asri Widyani & Yuli Aslamawati, (2018) Hubungan Persepsi Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Barajaya Alumunium Bandung,hal. 12.
- Gomez. (2013, April 1). Hubungan antara kohesivitas kelompok dan motivasi. *Artikel, muniroh, universitas negeri malang fakultas pendidikan psikologi*, hal. 22.
- (<http://www.depsos.go.id/Balatbang/Pulitbang%20UKS/2005/Sutaat.htm>).
- Jalaludin. (2018). Pengertian Persepsi. *Jurnal Psikologi Volume 13 Nomor 2*, 8.
- Kartono. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Barajaya Alumunium Bandung . *Volume*

- 4 nomor 1,12.
- (Kadarisman), S. (2017). Faktor-faktor motivasi kerja. *Fakultas Psikologi UNP (2012:278)* , 20.
- (Sharma), S. d. (2016). Aspek-aspek motivasi kerja. *Tinjauan pustaka, universitas medan area*, 21.
- Silalahi, Ulber. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT Refika Aditama.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). Identifikasi variabel penelitian. *Fakultas Psikologi UIN SUSKA. 39, 29.*
- Nawawi & Hadari, 2006 ; Adisty Herwidaningtyas Soeyitno, 2017.
- Karnita Fitri Astried (2018) *Volume I.J. Ravianto & Winardi, 2018:79*
- Ivancevich dkk 2017, John 2018 Persepsi. *Volume 7 Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.*
- Khairul Tamimi Hasibuan (2018), Kinerja. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*
- Utami Laskmi M (2017), Hubungan Gaya kepemimpinan. *Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Vol 10 No.2*
- Robbins (2018), Gaya Kepemimpinan Atasan. *Fakultas Psikologi UMP*
- Musfitria Anessa (2017), *Motivasi kerja, FISIP UI*
- Wirawan (2017) Fungsi motivasi kerja. *Fakultas Psikologi UMP*
- Saydam & Kadarisman (2017) Faktor-faktor motivasi kerja. *Fakultas Psikologi:275*
- Siegel & Lane Sharma (2018) Aspek-aspek motivasi kerja. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*
- Hersey dan Blanchard (dalam Robbins, 2018) Persepsi gaya kepemimpinan atasan. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*
- Silalahi (2018) Pendekatan Penelitian. *Fakultas Psikologi UIN MALIKI Malang hal:11*
- Prof. Dr. Sugiyono (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, ALFABETA Jl. Gegerkalong Hilir No.84 Bandung