

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT. POS INDONESIA CABANG SOLO

Oleh:

Fitriana Tri Lestari, Syarifuddin

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis

Universitas Telkom

fitriana_trilestari@yahoo.com, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di PT Pos Indonesia Cabang Solo, seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai secara parsial dan simultan di PT Pos Indonesia Cabang Solo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausal serta mengumpulkan data menggunakan wawancara, kuisioner, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan teknik stratified random sampling dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, bahwa H_a diterima dan H_o di tolak. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo. Dan berdasarkan uji F secara simultan, bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh secara simultan dari signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai PT Pos Indonesia cabang Solo. Sedangkan nilai yang didapat dari R square = 0,533 atau sebesar 53,3% yang berarti bahwa gaya kepemimpinan (X) memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT Pos Indonesia Cabang Solo sebesar 53,3%, sedangkan 46,7% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the leadership style and employee motivation in PT Pos Indonesia Branch Solo, how much influence the leadership style on employee motivation partially and simultaneously in PT Pos Indonesia Solo Branch. This type of research uses quantitative methods. This study using descriptive and causal research and collect data using interviews, questionnaires, and literature study. This research uses stratified random sampling technique and analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on hypothesis test result partially, that H_a accepted and H_o rejected. This means that there is a significant influence between the style of democratic leadership (X_2) on work motivation (Y) employee PT Pos Indonesia Solo Branch. And based on F test simultaneously, that H_0 rejected and H_a accepted, meaning Leadership Style (X) influence simultaneously from significant to Motivation Work (Y) employee PT Pos Indonesia Solo branch. While the value obtained from R square = 0.533 or equal to 53.3% which means that leadership style (X) contributes to employee work motivation in PT Pos Indonesia Solo Branch 53.3%, while the other 46.7% is a contribution from other variables not examined.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini, dalam melakukan aktivitasnya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Menurut Husaini Usman (2013:276) Motivasi adalah salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif juga tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut. Menurut Gatot Suradji (2014:94) Gaya Kepemimpinan adalah sikap perilaku

pemimpin berdasarkan norma pribadi sesuai nilai-nilai kepribadian yang dianut seorang pemimpin dalam praktik memimpin anak buah agar mampu mempengaruhi pengikut.

PT Pos Indonesia cabang Solo dalam mendorong pegawai agar dapat berprestasi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016: 97), tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah menurunkan tingkat ketidakhadiran pegawai. Data Kehadiran pegawai di PT Pos Indonesia Cabang Solo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai Kantor Pos Cabang Solo Periode Bulan Mei - Agustus 2017

No	Bulan	Pegawai Hadir (%)	Pegawai Tidak Hadir (%)
1	Mei	81,2	18,8
2	Juni	81,2	18,8
3	Juli	78,2	21,8
4	Agustus	78,7	21,3

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data kehadiran Pegawai Kantor Pos cabang solo, dengan jumlah 197 pegawai, terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan jumlah ketidakhadiran pegawai pada bulan mei sampai agustus 2017. Selain itu, adanya penghargaan dalam perusahaan juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Menurut Wibowo (2015:307), tujuan utama adanya

penghargaan di perusahaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, dan memotivasi pegawai. Penghargaan yang diberikan pada PT Pos Indonesia Cabang Solo berupa insentif tambahan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Data Penghargaan PT Pos Indonesia Cabang Solo

Bulan	Jumlah Pegawai	Jenis Penghargaan
Mei	0	-
Juni	1	Insentif
Juli	0	-
Agustus	1	Insentif

Berdasarkan tabel diatas, pegawai yang tidak hadir 100% dalam menunjukkan bahwa sedikitnya pegawai bekerja setiap bulannya dan sedikitnya yang mendapatkan reward dari perusahaan. penghargaan yang diberikan kepada pegawai setiap bulannya. Menurut Wibowo (2015:307), tujuan utama adanya penghargaan di perusahaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi dan memotivasi pegawai. Menurut Wibowo (2016:309), hasil atau manfaat dari pemberian penghargaan adalah untuk menarik, memotivasi, mengembangkan, memuaskan dan mempertahankan pekerjaan agar tidak meninggalkan perusahaan. Melihat fenomena di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo”**. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi permasalahan yaitu

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan di PT Pos Indonesia Cabang Solo.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di PT Pos Indonesia Cabang Solo.

3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai secara parsial di PT Pos Indonesia Cabang Solo.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai secara simultan di PT Pos Indonesia Cabang Solo.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausal serta mengumpulkan data menggunakan wawancara, kuisioner, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Irham Fahmi (2013:107) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan kebutuhan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku serta pending timbulnya semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi pegawai berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Menurut Cepi Triatna (2015:86) Dalam setiap hierarki ini terdiri dari berbagai hal berikut ini.

- a. Kebutuhan Fisiologi, kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu atau yang paling

rendah dari manusia mencakup antara lain rasa lapar, haus perlindungan, seks dan kebutuhan ragawi lain

- b. Kebutuhan Keamanan, merupakan kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- c. Kebutuhan Sosial, pada kebutuhan ini mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik dan persahabatan. Selain itu memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.
- d. Kebutuhan Penghargaan, pada kebutuhan ini seseorang mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasikan nya dalam bentuk pengembangan dirinya mencakup dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

2. Kepemimpinan

Menurut Bass & Bass dalam Husaini Usman (2013, 309) mendefinisikan kepemimpinan adalah interaksi dua atau lebih orang dalam suatu kelompok

terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan bawahannya. Menurut Teori Lippit dan White dalam Husaini Usman (2013:356), Gaya Kepemimpinan ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu

a. Otokratis (*Authoritarian*)

Pemimpin otokratis dalam memimpin para pengikut menempatkan dirinya sebagai pusat kekuasaan. Pemimpin otoriter dalam praktiknya memimpin ia mengutamakan kekuasaan. Seorang pemimpin bertipe otokratis menganggap dirinya adalah segala-galanya.

b. Demokratis (*Democratic*)

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis sangat menjunjung tinggi derajat dan harkat manusia yang dipimpinya. Seorang pemimpin demokratis memandang bawahannya sebagai kekuatan yang mendukung keberhasilan kepemimpinannya.

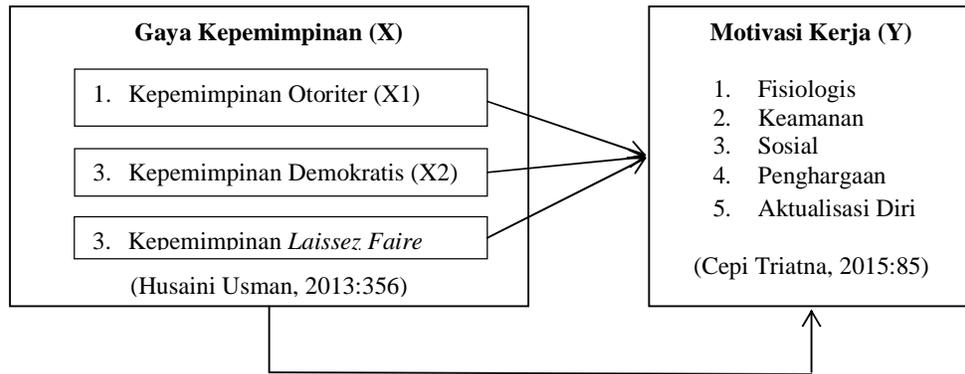
c. Kebebasan (*Laissez-Faire*)

Dalam kepemimpinan Laissez Faire, kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin dan sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2014:116), Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di kalangan karyawan. Serta peran kepemimpinan signifikan berpengaruh memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan kelompok. Pemberian semangat motivasi setiap individu berbeda-beda, dan semua itu bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dimana individu yang bersangkutan berada. Seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan melakukan pemaksaan konsep motivasi kepada karyawannya di luar batas kemampuan para karyawan yang bersangkutan.

b. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

PEMBAHASAN

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

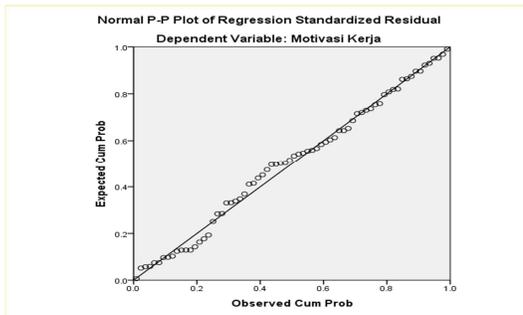
3.1 Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39731727
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.062
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

3.1.1 Uji Normalitas

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Asymptotic Significant) $> \alpha (0.200) > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil tersebut terlihat titik –titik yang diperoleh masih mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran data yang terdistribusi secara normal. Dengan demikian asumsi normalitas data terpenuhi.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

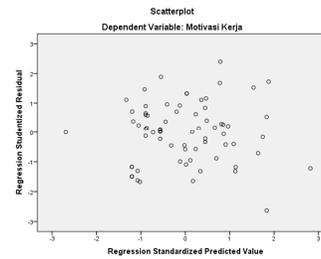
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.665	.371		1.792	.078	
	Gaya Kepemimpinan Otokratis	.428	.092	.409	4.644	.000	.915
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.441	.072	.542	6.092	.000	.895
	Gaya Kepemimpinan Laissez Fairez	-.196	.098	-.174	-1.992	.051	.923

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada Uji multikolinieritas dengan melihat *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10, dan jika VIF > 10 maka variabel memiliki masalah multikolinieritas. Jika Tolerance > 0,1 maka variabel tidak memiliki masalah multikolinieritas. Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 berarti tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

3.1.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas, diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3.1.4 Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.511	.406	1.436

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Laissez Fairez, Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5, diperoleh hasil D-W sebesar 1,436, maka dapat disimpulkan bahwa hasil D-W berada diantara -2 sampai +2 dan tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	.665	.371		1.792	.078
Gaya Kepemimpinan Otokratis	.428	.092	.409	4.644	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.441	.072	.542	6.092	.000
Gaya Kepemimpinan Laissez Fairez	-.196	.098	-.174	-1.992	.051

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Maka pengolahan data secara regresi linier berganda, diperoleh dari persamaan berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 0,665 + 0,428X_1 + 0,441X_2 - 0,196X_3$$

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diperoleh hasil bahwa :

- Konstanta sebesar 0,665, artinya jika ketiga variabel bebas (X1, X2, X3) bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka variabel Y (Motivasi Kerja) akan bernilai 0,665 atau 66,5%.
- Koefisien regresi X1 (0,428) memiliki arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan otokratis berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo atau jika variabel Gaya Kepemimpinan otokratis ditingkatkan sebesar satu satuan, motivasi kerja akan bertambah sebesar 0,428 atau 42,8%. Maka kesimpulannya adalah jika Pemimpin PT Pos Indonesia Cabang Solo menggunakan Gaya kepemimpinan Otokratis, Motivasi kerja pegawai akan naik sebesar 42,8%

- Koefisien regresi X2 (0,441) memiliki arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo atau jika variabel Gaya Kepemimpinan demokratis ditingkatkan sebesar satu satuan, motivasi kerja akan bertambah sebesar 0,441 atau 44,1%. Maka kesimpulannya adalah jika Pemimpin PT Pos Indonesia Cabang Solo menggunakan Gaya kepemimpinan Demokratis, Motivasi kerja pegawai akan naik sebesar 44,1%
- Koefisien regresi X3 (-0,196) memiliki arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo atau jika variabel Gaya Kepemimpinan *laissez faire* ditingkatkan sebesar satu satuan, motivasi kerja akan berkurang sebesar 0,196 atau 19,6%. Maka kesimpulannya adalah jika Pemimpin PT Pos Indonesia Cabang Solo menggunakan Gaya kepemimpinan

laissez faire, Motivasi kerja pegawai akan turun sebesar 19,6%

3.3 Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.665	.371		1.792	.078
	Gaya Kepemimpinan Otokratis	.428	.092	.409	4.644	.000
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.441	.072	.542	6.092	.000
	Gaya Kepemimpinan Laissez Fairez	-.196	.098	-.174	-1.992	.051

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

a. Pengujian Hipotesis Parsial X1

Berdasarkan tabel 7, diperoleh t hitung sebesar 4,664 dan nilai t tabel dari tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$ pada pengujian dua arah adalah 1,668 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, selain itu nilai signifikansi pada tabel t hitung adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan untuk H_a diterima dan H_o di tolak. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis (X1) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo.

b. Pengujian Hipotesis Parsial X2

Berdasarkan tabel 7, diperoleh t hitung sebesar 6,092 dan nilai t tabel dari tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$ pada pengujian dua arah adalah 1,668 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, selain itu nilai signifikansi pada tabel t hitung adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan untuk H_a diterima dan H_o di tolak. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis (X2) terhadap

motivasi kerja (Y) pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo.

c. Pengujian Hipotesis Parsial X3

Berdasarkan tabel 7, diperoleh t hitung sebesar -1,992 dan nilai t tabel dari tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$ pada pengujian dua arah adalah 1,668 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel, selain itu nilai signifikansi pada tabel t hitung adalah sebesar 0,051 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan untuk H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan *laissez faire* (X3) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo.

1. Uji F

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.415	3	4.138	25.075	.000 ^b
	Residual	10.892	66	.165		
	Total	23.307	69			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Laissez Fairez, Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Nilai F_{tabel} untuk $n = 70$ ($df = n - k - 1$) dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5% didapat F_{tabel} 2,74. Dari perhitungan data maka diperoleh nilai F_{hitung} yang diperoleh dari tabel 4.20 diatas adalah 25,075 dan

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh secara simultan dari signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai PT Pos Indonesia cabang Solo.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.511	.406	1.436

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Laissez Fairez, Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,730, dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,730)^2 \times 100\% \\
 &= 53,3\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 53,3% atau 0,533 (R Square). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT

Pos Indonesia Cabang Solo sebesar 53,3%, sedangkan 46,7% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif gaya kepemimpinan demokratis dinilai baik dan cocok untuk diterapkan pada pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo serta mendominasi gaya kepemimpinan yang ada di PT Pos Indonesia Cabang

Solo, artinya pimpinan PT Pos Indonesia Cabang Solo menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama serta dalam merumuskan kebijakan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.

- b. Motivasi kerja pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo dinilai memiliki motivasi kerja yang baik dengan menggunakan faktor aktualisasi diri. Pegawai dinilai baik dalam mengembangkan keterampilan dan bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja.
- c. Hubungan antara gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja adalah terdapat pengaruh secara parsial dari signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja pegawai PT Pos Indonesia Cabang Solo.
- d. Hubungan antara gaya kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja adalah Gaya Kepemimpinan (X1, X2, X3) berpengaruh secara simultan dari signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai PT Pos Indonesia cabang Solo.

DAFTAR PUSTAKA

- Usman, Husaini. 2013. *MANAJEMEN*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suradji, Gatot dkk. 2014. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta