



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Palimanan
Cirebon)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S. H)
Pada Jurusan Muamalah Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

Disusun oleh:

RAUDLOTUL JANNAH

14122211031



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
2017 M / 1437 H**



ABSTRAK

Raudlotul Jannah (14122211031) : “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk)”. Skripsi, 2017.

Kondisi persaingan global saat ini yang selalu berubah, sehingga dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Mewujudkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah suatu tugas manager yang tidak mudah dilakukan. Untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kehandalan sumber daya manusia didalamnya. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik.

Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 55 responden data primer yang dikaji dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, normalitas, uji multikolinearitas uji heterodiksitas, uji regresi, dan teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 21.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} (36,242) > f_{tabel} (4,03)$. selain itu, gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan didapat $t_{hitung} (3,393) > t_{tabel} (1,67469)$ dan untuk motivasi ekstrinsik diperoleh $t_{hitung} (2,251) > t_{tabel} (1,67469)$. hasil penelitian ini menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor yang penting bagi peningkat bagi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

ABSTRACT

Raudlotul Jannah (14122211031) :“The influence of the leadership style and extrinsic motivation toward the performance of employees (a case study at PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk)” Thesis, 2017.

The condition of global competition right now is always changing, therefore it demanded us to create the highly performances of the employee for the development of the company. Creating the performance of employee in a company is a task of a manager which cannot be achieved easily. For achieving the target which has been determined by the company, there are many factors which running behind them. One of them is the capability of its human resource. It is because the human resource has the main role in every activity in a company. The cycle of performance of employee can be influenced by many factors such as the leadership and the extrinsic motivation.

To identify, analyze and explain the influence of leadership style on employee performance in PT. Indocement Tbk. To identify, analyze and explain the influence of extrinsic motivation on employee performance at PT. Indocement Tbk. To identify, analyze and explain the influence of leadership style and extrinsic motivation on employee performance in PT. Indocement Tbk.

This study uses a quantitative approach to the type of survey research. The sample used in this study were 55 respondents. Primary data were assessor using the hypothetical validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heredocticity, and regression test. Then, the analysis technique which used are the double-regression analysis using the software SPSS 21.

Based on the result of analysis, it can be concluded that leadership style and extrinsic motivation are simultaneously influenced the performance of the employee, with the $f_{count} (36,242) > f_{table} (4, 03)$. In addition, the leadership style and extrinsic motivation brought the influence in the performance of the employee, where the leadership style were found the $t_{count} (3,393) > t_{table} (1, 67469)$ and the extrinsic motivation the $t_{count} (2,251) > t_{table} (1.67469)$. the result of the research are informing us that leadership style and extrinsic motivation are significantly influenced the performance of the employee and become the important factor for the increasement of the employee's performance.

Karyawan key word: *Leadership Style, extrinsic Motivation, Employee's performance*



الاختصار

روضة الجنة (14122211031): تأثير أسلوب القيادة الظرفية والتحفيز الخارجي على أداء المرؤوسين أطروحة في عا2017

ظروف المنافسة العالمية يتغير دائما في وقت الحاضر، حتى يتطلب إلى خلق أداء الموظف العالي لتطوير الشركة. تحقيق أداء الموظف في الشركة هو مهمة المدير التي ليس من السهل القيام به. هناك عوامل كثيرة تؤثر على تحقيق الأهداف التي تحددها الشركة منها موثوقية الموارد البشرية. ذلك لأن الموارد البشرية لها دور رئيسي في كل أنشطة الشركة. ارتفاع وانخفاض أداء الموظف يمكن أن تتأثر بعدة عوامل منها أسلوب القيادة الظرفية والتحفيز الخارجي.

لتحديد وتحليل وشرح تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظفين في PT. Indocement تي بي كي. لتحديد وتحليل وشرح تأثير التحفيز الخارجي على أداء الموظفين في PT. Indocement تي بي كي. لتحديد وتحليل وشرح تأثير أسلوب القيادة والتحفيز الخارجي على أداء الموظفين في PT. Indocement تي بي كي.

يستخدم هذا البحث المدخل الكمي ونوع البحث المسحي. العينات المستخدمة في هذا البحث هي خمس وخمسون مستجيبا من البيانات الأولية باستخدام اختبار الصحة والموثوقية والسواء، اختبار الانحدار، وتقنيات التحليل المستخدمة تحليل الانحدار المتعدد باستخدام SPSS 21.

بناء على نتيجة التحليل يمكن أن نعرف أن أسلوب القيادة الظرفية والتحفيز الخارجي معا يتأثر على أداء الموظف ب $f_{hitung} (36,242) < f_{tabel} (4,03)$. بالإضافة إلى ذلك، أسلوب القيادة الظرفية والتحفيز الخارجي يتأثر على أداء الموظف، من حيث أسلوب القيادة الظرفية تنال $t_{hitung} (3,393) < t_{tabel} (1,67469)$ والتحفيز الخارجي $f_{hitung} (2,251) < f_{tabel} (1,67469)$ نتيجة هذا البحث تعلن أن أسلوب القيادة الظرفية والتحفيز الخارجي يتأثر تأثرا هاما على أداء الموظف وهو عامل مهم لتطوير على أداء الموظف.

مفتاح الكلمة : أسلوب القيادة الظرفية، التحفيز الخارجي، أداء الموظف



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk)” oleh Raudlotul Jannah, NIM. 14122211031 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program strata satu pada fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam.

Cirebon, Februari 2017

Sidang Munaqasyah

Ketua,

H. Juju Jumena, SH., MH.
NIP. 19720514 200312 1 003

Sekretaris,

Eef Saefulloh, M.Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

Anggota

Penguji I,

Dr. H. Abdul Aziz, M. Ag
NIP.19730526 200501 1 004

Penguji II,

Drs. H. Ahmad Dasuky Aly, MM
NIP. 19620217 199103 1 001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

DAFTAR ISI

ABSTRAK INDONESIA	i
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	ii
ABSTRAK BAHASA ARAB	iii
PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN	v
NOTA DINAS	vi
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR RUMUS.	xxii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.	9
E. Sistematika penulisan.....	10
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepemimpinan	11
1. Pengertian Kepemimpinan	11
2. Fungsi Kepemimpinan	12
3. Teori Kepemimpinan	14



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Gaya Kepemimpinan Situasional.....	15
5. Kepemimpinan Dalam Islam.....	21
6. Indikator Kepemimpinan.	26
B. Motivasi	26
1. Pengertian Motivasi	26
2. Tujuan Motivasi	27
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	28
4. Teori-teori Motivasi.	31
5. Motivasi Dalam Pandangan Islam.	36
6. Indikator Motivasi.....	37
C. Kinerja.....	38
1. Pengertian Kinerja.....	38
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	38
3. Penilaian Kinerja.....	41
4. Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	42
5. Indikator Kinerja.....	46
D. Penelitian Terdahulu	47
E. Kerangka Berpikir	49
F. Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	53
B. Data Penelitian	53
1. Jenis Data	53
2. Sumber Data.....	54
C. Populasi dan Sampel	54
D. Operasional Variabel.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Uji Insrtumen Penelitian	61
1. Uji Validitas	62
2. Uji Reabilitas.....	65
G. Metode Analisis Data.....	67



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Uji Asumsi Klasik	67
a. Uji Normalitas	67
b. Uji Multikolinearitas	67
c. Uji Heteroskedastisitas	68
2. Koefisien Determinasi	68
3. Analisis Regresi Linier Berganda	69
4. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	69
5. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f).....	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk.....	71
B. Hasil Penelitian	83
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	100

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	104
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia sebagai individu memerlukan individu lain. Tidak seorangpun manusia dimuka bumi ini sendiri yang hidup dan menyendiri tanpa komunikasi dengan sesama manusia. Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki hakekat sosialitas (kebersamaan) berupa kecenderungan untuk berada bersama pada satu tempat dan waktu yang sama dan saling berinteraksi.

Kecenderungan inilah yang mendorong manusia hidup berkelompok yang disebut masyarakat. Bentuk yang terbesar dari kelompok manusia tersebut bangsa. Kecenderungan itu dilakukan manusia juga dengan membentuk kelompok-kelompok yang lebih kecil, untuk mencapai tujuan bersama dan disebut dengan organisasi. Dengan kata lain organisasi sebagai bentuk perwujudan hakikat sosial manusia, terbentuk karena sejumlah individu yang memiliki kepentingan yang sama, bersepakat untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan dan cita-cita yang sama.¹

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya.²

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercaya untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005, 04

² Mangkunegara, Anwar P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008, 23



disebut pemimpin atau manajer.³ Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilihat dari konsep totalitas kehidupan saat ini perlu dilengkapi dengan dimensi kualitas yang bersifat strategis yaitu dengan adanya keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, professional, intelektual, disiplin, dan efisien.⁴

Dalam suatu perusahaan, pencapaian tujuan merupakan falsafah bisnis yang selalu mendasari setiap aktivitas perusahaan. Dimana suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas hemdakhlah memiliki seseorang pemimpin yang handal sehingga mampu mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan sesuai dengan kekuasaan yang dimilikinya kearah pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan secara efisien, dan ekonomis.

Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin terjadi kerenggangan. Seorang pemimpin yang efektif hanya ditunjukkan oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, komitmen, dan pertumbuhan bawahan terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemampuan bawahan dan pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja. Apabila karyawan merasa terasing baik dengan lingkungan pergaulan maupun pekerjaan maka kemungkinan yang didapat justru turunnya kinerja pegawai tersebut.⁵

Munculnya paradigma baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa karyawan adalah asset/kekayaan perusahaan. Aset akan mendatangkan keuntungan apabila diberdayakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk itu, karyawan yang ada diperusahaan harus diperhatikan agar mampu berperan aktif di dalam segala kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif financial bukan satu-satunya cara agar karyawan memiliki komitmen melakukan yang terbaik bagi organisasi, banyak faktor lain yang sifatnya

³ Mangkunegara Veithzzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010, Cetakan ke-7, 1

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, 2

⁵ Hersey, Paul dan Blanchard, *Menejemen Perilaku Organisasi: Pendayagua Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 1995, 178, Edisi 4



hidden/tidak kelihatan tetapi menentukan, antara lain: motivasi dan gaya kepemimpinan.

Motivasi timbul karena adanya faktor dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuan, adakalanya gagal atau berhasil. Kegagalan dan keberhasilan ini dipengaruhi oleh seberapa kuat manusia berupaya mencapai tujuan, jika gigih memperjuangkan keinginan, maka tujuan berhasil, jika lalai yang diperoleh hanya kegagalan yang berakhir dengan kekecewaan. Langkah yang bijaksana, jika pihak manajemen dalam organisasi mampu menghidupkan semangat motivasi karyawannya. Sehingga karyawan mau berjuang dengan gigih untuk mencapai tujuannya, karena tujuan individu berpengaruh signifikan terhadap tujuan organisasi.

Dalam Al-Qur'an sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. Ar-Rad ayat

11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا

مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (11)

Artinya : "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

Sesungguhnya Allahlah yang memelihara kalian. Setiap manusia memiliki sejumlah malaikat yang bertugas--atas perintah Allah--menjaga dan memeliharanya. Mereka ada yang menjaga dari arah depan dan ada juga yang menjaga dari arah belakang. Demikian pula, Allah tidak akan mengubah nasib suatu bangsa dari susah menjadi bahagia, atau dari kuat menjadi lemah, sebelum mereka sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai dengan keadaan yang akan mereka jalani. Apabila Allah berkehendak memberikan bencana kepada suatu bangsa, tidak akan ada seorang pun yang



dapat melindungi mereka dari bencana itu. Tidak ada seorang pun yang mengendalikan urusan kalian hingga dapat menolak bencana itu.⁶

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan misi, visi dan mengembangkan strategi dengan kekuasaannya untuk mempengaruhi bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin juga harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana seseorang merasa bebas namun bertanggung jawab. Model kepemimpinan situasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan situasi, khususnya kematangan karyawan. Sehingga dalam menerapkan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin lebih berpedoman pada kesiapan karyawan untuk menerima gaya tersebut. Jadi pendekatan terhadap karyawan akan berbeda-beda, karena usia, masa kerja dan latar belakang karyawan yang heterogen.⁷

Teori kepemimpinan situasional memberikan penjelasan bahwa taraf kematangan para bawahan secara meningkat dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Manajer harus mengurangi perilaku tugas mereka dan meningkatkan perilaku hubungan sampai individu atau kelompok mencapai taraf kematangan moderat. Apabila kelompok atau individu mencapai taraf kematangan taraf diatas rata-rata, hal ini bagi manajer tidak hanya mengurangi perilaku tugas tetapi juga hubungan. Hal ini disebabkan individu atau kelompok tidak hanya matang dalam melaksanakan tugas tetapi juga matang secara psikologis.⁸

⁶ <http://tafsirq.com/13-ar-rad/ayat-11#tafsir-quraish-shihab> diunduh pada tanggal 11 februari 2017 pukul 19:30

⁷ Fislal Wirda & Tuti Azra, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Politeknik Negeri Padang*, Jurnal Polibisnis Volume 4 No.1 April 2012, ISSN 1858-3717, 25

⁸ B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, 168



Dalam pemimpin mempunyai tanggung jawab menurut Al-Qur'an sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. An-Nisaa'/4:58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ

اللَّهُ نَعِيمًا يَعْظُمُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Artinya :“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*”.

Amanat adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan bila tiba saatnya dan diminta oleh pemikirnya. Pengertian amanat dalam ayat ini ialah sesuatu yang dipercayakan kepada sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Ayat ini ketika memerintahkan menunaikan amanat, ditekankannya bahwa amanat tersebut harus ditunaikan kepada (أهلها) *ahliha* yakni pemiliknya, dan ketika memerintahkan menetapkan hukum dengan adil, dinyatakannya apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia. Hal ini berarti dalam memilih pemimpin terutama dalam kepemimpinan pendidikan harus diberikan kepada orang yang betul-betul bisa menjalankan amanatnya dan bisa melihat situasi dan kondisi serta bisa berbuat adil bagi bawahannya sesuai dengan pendekatan teori dan gaya kepemimpinan situasional.⁹

Setiap individu mempunyai pengaruh terhadap individu-individu lainnya, pengaruh tersebut makin lama makin tumbuh. Beberapa individu mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap individu-individu lainnya dan beberapa kondisi lebih berpengaruh terhadap kondisi-kondisi tertentu. Dengan mengembangkan kemampuan untuk mempengaruhi, dapat diperoleh suatu

⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an)*, Cet.I Vol.2; Ciputat: Lentera hati, 2000, 457



kepemimpinan. Kepemimpinan tersebut dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Beberapa dari anggota kelompok akan memimpin, sedangkan sebagian besar akan mengikuti. Sebenarnya kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan hal-hal yang perlu dikerjakan dan cara mengerjakannya, diberi motivasi dan dibimbing dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang harus mereka kerjakan.¹⁰

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.¹¹

Setiap dan semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin tertinggi yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan dan manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Pemimpin tersebut merupakan orang pertama, ibarat nahkoda kapal yang harus mengarahkan jalannya kapal, dalam sebuah wadah yang disebut organisasi. Sedang sejumlah manusia lain di dalam kapal adalah sumber daya penggerak kapal yang diinginkan nahkoda tersebut. Dengan kata lain kearah mana kapal berlayar, kepelabuhan mana akan dituju, tergantung sang nahkoda. Untuk menggerakkan kapal, nahkoda tidak dapat bekerja sendiri, diperlukan bantuan dari dan kerja sama dengan sejumlah anak buah kapalnya agar lancar perjalanan mencapai pelabuhan tujuan.¹²

¹⁰ George, R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, 152

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, 109

¹² Sudaryono, *Leaderships: Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia, 2014, 1



Kinerja merupakan cacatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.¹³

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. (“Indocement” atau “Perseroan”) mengoperasikan pabrik pertamanya secara resmi pada Agustus 1975. Dalam kurun waktu 39 tahun, Indocement telah menjadi salah satu produsen semen terbesar di Indonesia. Guna mengantisipasi pertumbuhan pasar yang semakin kuat, Indocement terus berupaya menambah jumlah pabriknya untuk meningkatkan kapasitas produksi. Perseroan mengakuisisi Plant 9 pada 1991 dan menyelesaikan pembangunan Plant 10 di Palimanan, Cirebon, Jawa Barat pada 1996. Mengenai Sumber daya manusia sangatlah penting dan memiliki kontribusi besar bagi pertumbuhan Indocement. Indocement meyakini bahwa dibutuhkan karyawan yang berkompeten untuk meningkatkan daya saing. Untuk mencapainya, Indocement senantiasa memberikan perhatian yang besar kepada pengembangan dan pemanfaatan sumber daya secara efektif sejalan dengan misi Perseroan.

Sebagai bagian dari Heidelberg Cement Group yang berskala global, Indocement dituntut untuk memenuhi standar internasional yang diterapkan di seluruh operasional Heidelberg Cement Group. Hal ini termasuk kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia Indocement sebagai aset Perseroan yang paling penting. Indocement selalu memberikan penekanan yang kuat terhadap pengelolaan, pengembangan dan kesejahteraan sumber daya manusia. Untuk mencapainya, Indocement menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif.¹⁴ Namun sejauh ini, hubungan antara gaya

¹³ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, 8

¹⁴ <http://www.indocement.co.id/v5/id/company/indocement-in-brief/> di unduh pada tanggal 06 September 2016 pukul 10.00 WIB



kepemimpinan yang ada di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk dengan kinerja karyawan belum diketahui.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan situasional, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan. Dengan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk”**.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Insani.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang memusatkan pada variabel.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya masalah yang dibahas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya sampai pada bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

3. Pertanyaan Penelitian

a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk?



- b. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada banyak. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



b. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan meningkatkan motivasi ekstrinsik serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Memberi dorongan untuk memotivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian disusun dalam beberapa bagian dengan sistematika penyajian berikut:

Bab I : Pendahuluan; antara lain latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

Bab II : Tujuan pustaka; berisi kajian teori yang berhubungan dengan topik bahasan antara lain pengertian gaya kepemimpinan, pengertian motivasi ekstrinsik, dan pengertian kinerja, serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : Metode penelitian; meliputi waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, operasional variabel, instrument penelitian, uji instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV : Analisis hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V : Penutupan yang didalamnya kesimpulan & saran





DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2001
- Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif, Pendekatan Al-Quran dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1997.
- Abdul Rahman Saleh, *Psikologi: Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Press Media Group, 2008.
- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Agung Edy Wibowo, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2010.
- Agung Edy Wibowo, *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Yogyakarta: Gava Media, 2012.
- Ali Muhammad Taufik, *Praktek Manajemen Berbasis Al-Quran*, Jakarta: Gema Insani. 2004.
- Ambar T Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Amirullah, *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Anton Athoilah, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Teras, 2010.
- Bachtiar Surin, *AL KANZ Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, Bandung: TITIAN ILMU, 2002.
- Bachtiar Surin, *Az-zikra Terjemah dan Tafsir AL-Quran*, Bandung: Angkasa, 2004.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005, Edisi ke2.
- B. siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Deni, Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013, Cetakan Pertama.
- Djoerban Wahab, *Organization*,. Jakarta: Erlangga, 1983.
- Duwi priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediacom, 2010.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Fisla Wirda & Tuti Azra, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Politeknik Negeri Padang*, Jurnal Polibisnis Volume 4 No.1 April 2012, ISSN 1858-3717, 25
- Freemont E, dkk, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991, Jilid 1.
- George R, Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- George, R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, 152.
- Gibson, et. Al, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 1994.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Hersey, Paul dan Blanchard, *Menejemen Perilaku Organisasi: Pendayagaa Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 1995, Edisi 4.
- Hussain Usman, *Manajemen: Teori Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- <http://www.indocement.co.id/v5/id/company/indocement-in-brief/> di unduh pada tanggal 06 September 2016 pukul 10.00 WIB
- <http://www.ibnukatsironline.com/2015/05/tafsir-surat-nisa-ayat-82-83.html> unduh pada tanggal 17 juni 2016 pukul 20:00
- http://indonesian.tribune.com/islam/alquran/item/55517Tafsir_AlQuran,_Surat_AlMaidah_Ayat_55-59 Diunduh pada tanggal 17 juni 2016 pukul 20:00
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana, 2012, Edisi Pertama.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

- John M. Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana, 2012, Edisi Pertama.
- Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset, 2006.
- Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet ke-6.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: dasar peningkatan produktivita*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Malayu. S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivita*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Mangkunegara Veithzzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010, Cetakan ke-7.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Praja, 2012.
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Praja, 2012.
- Nur Asnawi, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Pamudji, *Kepemimpinan Daerah di Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, 1986.
- Peter G. Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Jakarta Barat: PT. Indeks, 2013, Edisi Keenam.
- Ridwan, *Belajar Mudah untuk Penelitian Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2008.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

- Robert L Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an)*. Cet.I Vol.2; Ciputat: Lentera hati, 2000
- Sondang, *Teori dan Praktek Kepemimpina*,. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2008
- Sudaryono, *Leaderships: Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia, 2014.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek edisi Revisi*,. Jakarta: Rineka, 2002.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prektek*, Jakarta: Rieneka Cipta, 2006.
- Suryadi Suryabarata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2003.
- Toto Syatori Nassehuddien, *Metode Penelitian (Sebuah Pengantar)*, Cirebon: STAIN Cirebon, 2008.
- Ulber Silalahi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: PT. Rafika Aditama. 2013.
- Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, Bandung: Refika Aditama, 2015, Cetakan keempat (Edisi Revisi).
- Veitzhal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad ke 21*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004.
- Veitzhal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Veitzhal Rivai, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010

Veitzhal Rivai, dkk, *Corporate Performance Management*, Bogor: Galia Indonesia, 2011.