

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA USAHA CARGO BANDARA  
INTERNASIONAL HASANUDDIN MAKASSAR**

**Sadariah**

STIE Tri Dharma Nusantara  
Email : ssadariah3@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada Usaha Kargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif serta menggunakan sumber data primer dan sekunder. Penelitian ini dilaksanakan pada Usaha Kargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar dengan jumlah responden 162 orang. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan model persamaan terstruktur (*Structural Equation Modeling*) Amos 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen berpengaruh terhadap karyawan pada Usaha Kargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Komitmen Karyawan dan Kinerja

**EFFECT OF LEADERSHIP AND COMMITMENT TO EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN CARGO BUSINESS HASANUDDIN INTERNATIONAL  
AIRPORT MAKASSAR**

**Sadariah**

STIE Tri Dharma Nusantara  
Email : ssadariah3@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of leadership style, commitment to employee job satisfaction at the Cargo Business Hasanuddin International Airport Makassar. The type of data used in this study consists of qualitative and quantitative data and uses primary and secondary data sources. This research was conducted at the Cargo Business Hasanuddin International Airport Makassar with a total of 162 respondents, the data collected were analyzed using a structured equation model (*Structural Equation Modeling*) Amos 18. The results of the study indicate that leadership style influences employee performance, commitment influences employees in the Cargo Business Hasanuddin International Airport Makassar.

**Key Words :** Leadership Style, Employee Commitment and Performance

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia ini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*). Meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Amar (2004) menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya

agar kinerja mereka meningkat, sehingga mutu produk yang mereka hasilkan juga meningkat. Esensi dari kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain agar menyumbangkan keahliannya, baik untuk bertindak sesuai kapabilitas yang dimiliki maupun untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus. Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin. Dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi bawahannya yang berada di dalam unit kerjanya.

Seorang pemimpin yang sukses adalah orang yang mampu mengantisipasi perubahan, memanfaatkan kesempatan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mengoreksi kinerja yang buruk, dan mendorong organisasi ke arah sasarannya. Fiedler (dalam Kreitner dan Kinicki, 1998) menyatakan terdapat tiga indikator dalam kepemimpinan situasional, yaitu hubungan pemimpin-anggota (orientasi hubungan), derajat dari susunan tugas (orientasi tugas), dan posisi kekuasaan pemimpin (kekuasaan jabatan). Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang melekat pada diri orang-orang yang menduduki posisi sebagai pemimpin di dalam organisasi (Siagian, 1995).

Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan variabel yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Beberapa penelitian di bawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen karyawan. Secara empiris beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Shea, 1999; Bass et al., 2003; Sudarto, 2004; Vigoda, 2007).

Komitmen pegawai dapat dijabarkan menjadi tiga karakteristik individu antara lain yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi, berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik demi kepentingan organisasi dan berusaha memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu komitmen seseorang terhadap organisasi akan sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam bekerja yang ditunjukkan melalui kinerja (Allen dan Mayer, 1997).

Komitmen pegawai dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam mewujudkan kepuasan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja lahir dari adanya komitmen yang tinggi dalam mewujudkan kinerja pegawai. Ketika komitmen berjalan dengan baik sesuai harapan antara pimpinan dan staf atau antara atasan dan bawahan, maka akan mewujudkan kepuasan yang bermuara kepada peningkatan kinerja. Komitmen pegawai yang lemah dan kompetensi pegawai yang belum memadai akan menyebabkan ketidakpuasan baik secara personal maupun organisasi karena akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Pada saat ini loyalitas terhadap institusi menurun disebabkan sering terjadinya mutasi yang didasari suka atau tidak suka atau adanya intervensi politik. Disisi lain pejabat yang menduduki suatu jabatan tidak sesuai kompetensi yang dimiliki, latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan tupoksi, tidak melalui diklat penjurangan. Semata-mata dinilai berdasarkan unsur kedekatan, intervensi politik, sehingga tidak mampu menjalankan tupoksinya dan berdampak pada kinerja menurun.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Ketika seorang individu berusaha mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan kekerasan atau paksaan, maka usaha ini menggambarkan kepemimpinan. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Ada satu kebutuhan yang meningkat untuk mencari pemimpin yang sebaik mungkin untuk bekerja dalam institusi-institusi. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dari satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini digunakan gaya kepemimpinan situasional (kontingensi). Dikarenakan bahwa perilaku kepemimpinan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi karyawan sebagian besar tergantung pada situasi, apa yang merupakan kepemimpinan efektif dalam satu situasi dapat menjadi tidak kompeten dan tidak terorganisasi dalam situasi lainnya. Pemikiran dasarnya, seorang pemimpin yang efektif harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan terhadap perbedaan-perbedaan di antara bawahan dan situasi. Memutuskan bagaimana mengarahkan individu lainnya adalah sulit dan membutuhkan suatu analisis mengenai pemimpin, kelompok, dan situasinya. Pemimpin yang menyadari kekuatan yang mereka hadapi mampu untuk mengubah gayanya untuk mengatasi perubahan-perubahan di dalam lingkungan kerja. Model kontingensi dari efektivitas kepemimpinan memiliki dalil bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi tertentu. Dimana individu tersebut memihak, loyal dan terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Usaha Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Usaha Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Menurut Singarimbun dan Efendi (1995), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Usaha Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar yang terdiri dari 28 perusahaan dengan jumlah personil 272 orang.

### Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada Usaha Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar sebanyak 162 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *random sampling*, yakni teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak/random sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Slovin (Umar, 2001) dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan rumus di atas, maka ukuran sampel diperoleh adalah :

$$n = \frac{272}{1 + (272)(0.05)^2} = 161,9 = 162$$

### Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2002).

#### 2. Analisis Kuantitatif

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka model analisis yang akan digunakan untuk menjelaskan semua hipotesis adalah Model SEM (*Structural Equation Modeling*) aplikasi AMOS 4.01 (Solimun, 2002).

### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Ungkapan yang menyatakan bahwa instrumen harus reliable sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006). Reliabilitas adalah mengukur hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya.

### Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel eksogen (variabel independen) adalah variabel yang bersifat sebagai prediktor bagi variabel lainnya dalam suatu model. Dalam diagram jalur variabel eksogen memiliki satu atau lebih tanda panah keluar dan tidak dapat diprediksi oleh

variabel lainnya, dalam penelitian ini terdiri atas pemberdayaan dan komitmen organisasi.

2. Variabel endogen (variabel dependen) atau variabel yang merupakan keluaran variabel lainnya dalam hubungan kausalitas. Dalam diagram jalur variabel endogen memiliki satu atau lebih tanda panah masuk yang berasal dari variabel lainnya, dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

### **Definisi Operasional**

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya perilaku pemimpin dalam mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Indikator untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan diadaptasi dari gaya kepemimpinan situasional Fiedler (dalam Kreitner dan Kinicki, 1989) meliputi : orientasi tugas, orientasi hubungan dan kekuasaan jabatan.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan keterikatan psikologis seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Indikator untuk mengukur variabel komitmen organisasi diadaptasi dari Mowday et al, (dalam Luthans, 2002), meliputi keinginan, kesediaan dan keyakinan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan diadaptasi dari Mangkunegara (2000) dan Gomes (2000), meliputi : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan kehadiran (persensi).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Model dan Hipotesis**

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model/SEM*) dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* Program AMOS 18.0 (*Analysis of Moment Structure*, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *Critical Ratio (CR)*. Apabila *Critical Ratio* tersebut signifikan, maka dimensi-dimensi tersebut akan dikatakan bermanfaat untuk memprediksi konstruk atau variabel laten.

### **Evaluasi Kriteria Goodness-of-Fit**

Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model ini dapat dilakukan sebagai berikut :

- A. Evaluasi atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas dalam Data

Normalitas univariate dan multivariate terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 18. Hasil analisis terlampir dalam *Assessment of Normality*. Ukuran kritis untuk menguji normalitas adalah c.r. yang di dalam perhitungannya dipengaruhi oleh ukuran sampel dan skewnessnya.

- B. Evaluasi atas Outliers

Evaluasi atas outliers univariate dan outliers multivariate disajikan berikut ini :

1. Univariate Outliers

Dengan menggunakan dasar bahwa kasus-kasus atau observasi-observasi yang mempunyai z-score  $\geq 3.0$  akan dikategorikan sebagai outliers, dan untuk sampel besar

di atas 80 observasi, pedoman evaluasi adalah nilai ambang batas dari z-score itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair et al., 1995 dalam Augusty, 2005).

2. Multivariate Outliers

Untuk menentukan apakah sebuah kasus (berbagai jawaban seorang responden) memunculkan outlier multivariat, adalah dengan menghitung nilai batas berdasarkan pada nilai Chi-square pada derajat bebas sebesar jumlah variabel pada tingkat signifikansi 0,001 atau  $\chi^2$  (22 : 0,001). Kasus multivariate outliers terjadi jika nilai mahalanobis distance lebih besar daripada nilai Chi-square hitung (Augusty, 2005).

Tabel 1.  
Pengujian Hipotesis

HI P	Variabel Independen	Variabel Dependen	Effect			p-value	Keputusan
			DE	IE	TE		
H1	Gaya Kepemimpinan	Kinerja	0.466	0.159	0.625	0,006	Diterima
H2	Komitmen	Kinerja	0.595	0.105	0.700	0,039	Diterima

Sumber : Lampiran 4

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan  $P = 0.006 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0.766. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar secara langsung dapat meningkatkan kinerja.

Komitmen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $P = 0.0039 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0.595. Koefisien ini menunjukkan bahwa apabila seorang berkomitmen pada organisasi, maka akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

**Analisis Pengaruh dan Pengaruh Total**

Pengaruh total adalah jumlah pengaruh dari berbagai hubungan yang terdapat pada satu variabel laten (Ferdinan, 2002). Pengaruh langsung, atau tidak ditunjukkan pada tabel :

Tabel 2.  
Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Kinerja Karyawan	Total Efek
Gaya Kepemimpinan	0.466	0.625
Komitmen Organisasi	0.595	0.700

Sumber : Lampiran 4

1. Pengaruh Langsung

Penjelasan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel laten adalah sebagai berikut :

- a. Secara langsung terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 0,466.
- b. Secara langsung terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 0,595.

2. Total Efek

- a. Total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.625.
- b. Total pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.700.

**PEMBAHASAN**

Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut :

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan

Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar setelah dilakukan pengujian, telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan. Artinya, gaya kepemimpinan yang terdiri atas orientasi tugas, orientasi hubungan dan kekuasaan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh estimasi parameter atau koefisien regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan. Artinya komitmen organisasi yang terdiri atas keinginan karyawan, kesediaan karyawan dan keyakinan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dengan diberikan penghargaan (*reward*), dan perlunya pemberian sanksi, demikian juga perlunya melakukan evaluasi terhadap pekerjaan para karyawan. Semua aktivitas manajerial kepemimpinan diatas dapat mencapai kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dan dapat membawa pengaruh positif dalam pembentukan kepribadian karyawan atau bawahan untuk ikhlas bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan saran sebagai berikut : disarankan kepada para pimpinan/atasan agar melihat secara keseluruhan kinerja karyawan untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, karena terdapat temuan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Usaha Cargo Bandara Internasional Hasanuddin Makassar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Penerbit P.T. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Structural Equation Modeling*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana dan Natsir, Uhud Darmawan. 2016. *The Cat's in the Cradle : 5 Personality Types Influence on Work-Family Conflict of Nurses*. Economics and Sociology, Vol. 9, No. 3, pp. 99-110.
- ICAO, 2010. *Pengelolaan Cargo Bandara*. (<http://www.indonesian-icao.org/>) di akses diakses 22-4-2011.
- Keating, J, Charles. 1986. *Kepemimpinan : Teori dan Pengembangannya*. Terjemahan, Edisi Kesatu, Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Mamik. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Industri Kertas di Jawa Timur)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Masrukhin & Waridin. 2006. *Perilaku Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mukzam. 2000. *Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.

- Narimawati Umi. 2007. *The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards The Performance of Lectures at West Java's Private Higher Education Institution.*
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal.* Edisi Kedua. Penerbit P.T. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rustam. 2011. *Pengaruh Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Praktek Pengolahan Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Industri dalam Lingkungan Kawasan Industri Makassar.*
- Sharma, Subhash. 1996. *Applied Multivariate Techniques.* First Edition. John Wiley dan Sons Inc., New York.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modeling (SEM), Lisrel dan Amos.* Fakultas MIPA. Universitas Air Langga. Surabaya.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi.* Edisi Pertama, C.V. Alfabeta Bandung.
- Syahir, Nasir. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai Perbankan di Sulawesi Tengah.*