

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan  
PT. Central Capital Futures Malang**

**Akbar Setya Darmawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

[Akbarsetya@gmail.com](mailto:Akbarsetya@gmail.com)

**Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh baik secara simultan maupun parsial gaya kepemimpinan yang terdiri dari variabel direktif, suportif, dan partisipatif terhadap motivasi karyawan, serta mengetahui gaya kepemimpinan yang dominan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cental Capital Futures Malang yang berjumlah 80 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan direktif terbukti berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan direktif berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan motivasi kerja

**Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the influence of either simultaneously or partially leadership style consists of variable directive, supportive, and participative on employee motivation, as well as knowing the dominant leadership style influence on employee motivation. The population in this study were all employees PT. Cental Capital Futures Malang, amounting to 80 people. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results showed that the style of leadership that consists of directive leadership style, leadership style, supportive and participative leadership style influence on employee performance. Partially directive leadership style proved to affect the motivation of the employee's performance, while the supportive leadership style and participative leadership style has no effect on employee performance. And directive leadership style dominant influence on the motivation of the employee's performance.*

**Keywords:** *directive leadership, supportive leadership, participative leadership, and work motivation*



## PENDAHULUAN

N

Dalam era globalisasi yang sedang berjalan di Indonesia dewasa ini, terlihat tugas bagi semua pihak yang turut terlibat dalam pembangunan yang semakin meningkat dan berat. Di kalangan organisasi-organisasi pemerintahan baik tingkat pusat maupun tingkat daerah, semakin terasa perlunya penyelesaian tugas umum pemerintahan dan tugas pembangunan dengan cepat, berdaya guna dan berhasil guna. Berkaitan dengan itu, karyawan sebagai tenaga pelaksana yang merupakan unsur terpenting dan memegang peranan penting dalam kehidupan organisasi, perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi. Hal tersebut dikarenakan semua sumber dana, daya sarana dan prasarana kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi hanya menjadi bermanfaat apabila dikelola oleh manusia. Kenyataan tersebut terlihat pada berbagai jenis organisasi baik yang bergerak di bidang administrasi negara, administrasi niaga maupun organisasi nirlaba.

Perlunya perhatian khusus pada karyawan, dikarenakan karyawan merupakan manusia yang bukan saja memiliki berbagai ciri dan kemampuan yang berbeda, seperti akal, kepribadian dan berbagai hal lain yang tidak dimiliki unsur organisasi lainnya. Akan tetapi jauh lebih penting dari semua itu adalah manusia mempunyai harkat dan martabat yang bukan saja harus diakui akan tetapi juga harus dihargai dan dijunjung tinggi. Karena hanya dengan demikianlah faktor manusia di dalam organisasi menjadi faktor yang benar-benar mampu memainkan peranan yang dominan dan bahkan menentukan dalam suatu usaha pencapaian tujuan organisasi yang

bersangkutan. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan.

Salah satu teori kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan dimana gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan mereka dalam hubungannya dengan kreatifitas kerja bawahannya. Bagi para manajer yang ingin bawahannya memiliki aktifitas kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai harus mempertimbangkan motivasi sebagai inti masalah. Didalam memotivasi adalah untuk bawahan bukan untuk pemimpin dalam konteks gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (Davis, 2003:30).

Berdasar definisi diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi, sebab dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangatlah penting dan tergantung pada kewibawaan dan juga pemimpin itu sendiri dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap bawahan.

Sebagai individu yang mempengaruhi perilaku orang lain, maka kepemimpinan dalam penerapannya mengandung banyak tantangan, baik tantang yang timbul dari pimpinan sendiri, dari pengikut atau bawahan, maupun dari situasi dimana proses tersebut berlangsung. Untuk mengantisipasi hal tersebut seorang pemimpin perlu menerapkan kepemimpinan (*leader style*) yang tepat, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk bersifat *fleksibel*, dalam artian seorang pemimpin dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan organisasi. Hal ini dirasakan perlu karena menimbulkan semangat kerja bawahannya, sehingga dapat memacu

motivasi kerja. Dengan demikian apa yang menjadi tujuan organisasi dan tujuan pekerja akan tercapai.

Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak selalu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari gaya kepemimpinan yang lainnya. Yang terpenting disini adalah menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk situasi tertentu. Karena gaya kepemimpinan yang baik diterapkan untuk situasi tertentu belum tentu akan baik pula diterapkan dalam situasi yang lain. Ada beberapa dasar yang sering dipergunakan dalam gaya kepemimpinan. Yang terpenting diantaranya adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pimpinan, kewajiban yang diharapkan pimpinan dapat diterima oleh bawahan, dan falsafah yang dianut oleh pemimpin untuk pembangunan dan pemenuhan harapan.

Menurut Malthis dan Jakson (2001:75) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, dan juga penentu bagi kesuksesan kinerja dalam suatu organisasi, dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah PT. Central Capital Futures, terutama memengaruhi motivasi kerja pegawainya, dimana antara pimpinan dengan karyawan ada koordinasi atau kerjasama didalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah. Sehingga pemimpin mengharapkan adanya suatu kerja sama yang baik dari setiap orang dalam kelompok yang dipimpinya.

Untuk mengetahui semangat dan motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan, salah satu tolok ukurnya dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan. PT. Central Capital Futures Malang sebagai pelaku dunia usaha yang bergerak di

bidang investasi forex sangat menginginkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan pada perkembangan pemikiran di atas bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin penting terhadap peningkatan motivasi karyawan dan mengetahui lebih lanjut sejauh mana peran pemimpin atau manajer PT. Central Capital Futures Malang, maka pertanyaan penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi karyawan? Serta gaya kepemimpinan yang terdiri dari variabel direktif, suportif, dan partisipatif manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi karyawan?

Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh baik secara simultan maupun parsial gaya kepemimpinan yang terdiri dari variabel direktif, suportif, dan partisipatif terhadap motivasi karyawan, serta mengetahui gaya kepemimpinan yang dominan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*explanatory research*” atau *confirmatory*”. Menurut Singarimbun dan Sofian Effendi (1995:4) *explanatory research* atau *confirmatory* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Dalam pelaksanaannya penelitian *explanatory research* atau *confirmatory* menggunakan metode survey. Menurut

Singarimbun dan Sofian Effendi (1995:3) penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Lokasi penelitian adalah tempat dimana suatu penelitian diadakan, sedangkan situs penelitian adalah tempat dimana penelitian menangkap kejadian dari obyek yang diteliti. Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Central Capital Futures Malang yang beralamat di Jalan Kawi No.27 Malang.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel tergantung dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2002:211).

## HASIL ANALISIS

Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh gambaran responden karyawan pada Kantor PT. Central Capital Futures Malang menurut jenis kelaminnya, seperti yang tampak pada Tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Laki-laki	23	57,5%
2	Perempuan	17	42,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2014

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden terdapat 23 responden (57,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 17 responden (42,5%) berjenis kelamin perempuan. Dari hasil diatas menunjukkan banyaknya karyawan laki-laki dan beberapa perempuan hal tersebut untuk memudahkan pelayanan serta penyelesaian tugas karyawan yang ada di Kantor PT. Central Capital Futures Malang.

**Tabel 2**

**Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Keterangan	Jumlah	%
1	≤ 19	0	0%
2	20 – 23	8	20%
3	≥ 23	32	80%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 2 diatas, maka dapat diketahui bahwa responden berusia kurang dari atau sama dengan 19 tahun adalah 0 (tidak ada), responden dengan usia 20-23 tahun adalah 8 (20%) dan respon dengan usia lebih dari atau sama dengan 23 tahun adalah 32 (80%). Hal ini menunjukkan PT. Central Capital Futures Malang membutuhkan karyawan yang lebih berpengalaman dan kreatif untuk mendukung pekerjaan pada kantor perusahaan. Hal tersebut dapat disimpulkan dari jumlah seluruh responden yang berusia 20-23 tahun serta lebih dari atau sama dengan 23 tahun.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Keterangan	Jumlah	%
1	SMA	21	52,5%
2	SMK	6	15%
3	Perguruan Tinggi	13	32,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 3 diatas, maka dapat diketahui bahwa responden yang tingkat pendidikannya SMA adalah 21 responden (52,5%), responden yang tingkat pendidikannya SMK adalah 6 responden (15%) dan responden dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi adalah 13 responden (32,5%). Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan kantor PT. Central Capital Futures Malang diambil dari SMA, SMK dan Perguruan

Tinggi untuk menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan ahli dan bidangnya masing-masing.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang melebihi 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model yang diajukan terbebas dari gejala multikolinieritas.

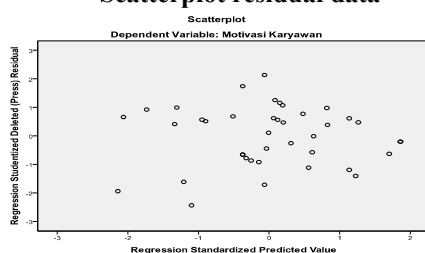
**Tabel 5**  
Nilai VIF variabel  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
G K Direktif	0.613	1.631
G K Suportif	0.683	1.465
G K Partisipatif	0.511	1.958

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Pada penelitian pengujian heteroskedastisitas, hasil pengujian memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 1**  
Scatterplot residual data



Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5**  
Hasil Pengujian Regresi Linier  
Berganda

Variabel	Beta	t <sub>hitung</sub>	Signifikan	Keterangan
Konstanta		1.606	0.117	
X1 (G K	0.434	3.087	0.004	Signifikan

Direktif)				
X2 (G K Suportif)	0.209	1.567	0.126	Tidak Signifikan
X3 (G K Partisipatif )	0.252	1.633	0.111	Tidak Signifikan

A	= 0.050
R	= 0.751
Koefisien Determinasi (Adj. R <sup>2</sup> )	= 0.527
F-hitung	= 15.490
F-tabel (F <sub>3,36, 0.05</sub> )	= 2.886
Signifikansi	= 0.000
t-tabel (t <sub>36, 0.05</sub> )	= 2.028

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Nilai-nilai yang digunakan untuk menentukan persamaan dilihat pada nilai *standardized coefficients*, yaitu:

$$Y = 0.434X_1 + 0.209X_2 + 0.252X_3$$

Hasil uji F (pengaruh simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
Hasil uji F (Pengaruh Simultan/serentak)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H <sub>0</sub> : β <sub>i</sub> = 0 (variabel X <sub>i</sub> tidak berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Y)	F = 15.490	Tolak H <sub>0</sub>
H <sub>1</sub> : β <sub>i</sub> ≠ 0 (variabel X <sub>i</sub> berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Y)	sig = 0.000	
	F <sub>tabel</sub> = 2.886	
	α = 0.05	

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Hasil uji signifikansi parsial (t<sub>hitung</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t tabel 5%	Sig. t	Ket
a. X1 → Y	3.087	2.028	0.004	Sig
b. X2 → Y	1.567	2.028	0.126	Tidak Sig
c. X3 → Y	1.633	2.028	0.111	Tidak Sig

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen, maka berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap variabel Motivasi

Karyawan (Y) di dalam PT. Central Capital Futures Malang.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X2) menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X2) berpengaruh secara tidak nyata (tidak signifikan) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y) di kantor PT. Central Capital Futures Malang.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) berpengaruh secara tidak nyata (tidak signifikan) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y) di kantor PT. Central Capital Futures Malang.

## PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin yang menjadi karakter pemimpin dimana pemimpin mempunyai strategi karakter yang berbeda-beda dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan didalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang dimana akan memotifasi karyawan dan meningkatkan kinerja para karyawan. Gaya kepemimpinan itu sendiri pada umumnya ada tiga yaitu, gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor PT. Central Capital Futures Malang.

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan bermaksud menjawab rumusan

masalah pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pertama membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan direktif (X1). Pengaruh gaya kepemimpinan direktif tersebut ditunjukkan dengan hipotesis model regresi secara simultan dari  $F_{hitung}$  hasil penghitungan lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $3.087 > 2.028$ ) signifikan 0.004. Dengan ini didapatkan nilai signifikan sebesar 0.004 yang kurang dari  $\alpha = 0.05$ . Mari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak yang artinya Gaya Kepemimpinan Direktif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan direktif berpengaruh pada motivasi kerja karyawan pada kantor PT. Central Capital Futures Malang.

Dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel lingkungan gaya kepemimpinan direktif membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  didapatkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.087 > 2.028$ ) dan melalui perbandingan nilai signifikan dengan nilai alpha didapatkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0.05). maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan terdapat Gaya Kepemimpinan Direktif pada kantor PT. Central Capital Futures Malang.

Hasil penelitian variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kinerja karyawan adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) memiliki standar koefisien beta 0,434.

Gaya kepemimpinan suportif menunjukkan tidak signifikan yaitu ditunjukkan dengan hipotesis model regresi secara simultan dari  $F_{hitung}$  hasil perhitungan lebih kecil daripada  $F_{tabel}$  yaitu  $X_2$  ( $1.567 < 2.028$ ) dengan signifikan sebesar 0.126. Dengan ini didapatkan nilai signifikan sebesar 0.004 kurang dari  $\alpha = 0.05$ . Maka gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh pada motivasi kerja karyawan pada kantor PT. Central Capital Futures Malang.

Jika dilihat dari pengaruh dominan terhadap motivasi kinerja karyawan, maka Gaya Kepemimpinan Suportif ( $X_2$ ) hanya memiliki standar koefisien beta 0,209.

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak signifikan yaitu ditunjukkan dengan hipotesis model regresi secara simultan dari  $F_{hitung}$  hasil perhitungan lebih kecil daripada  $F_{tabel}$  yaitu  $X_3$  ( $1.633 < 2.028$ ) dengan signifikan 0.111. Dengan ini didapatkan nilai signifikan sebesar 0.004 yang kurang dari  $\alpha = 0.05$ . Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh pada motivasi kerja karyawan pada kantor PT. Central Capital Futures Malang.

Jika dilihat dari pengaruh dominan terhadap motivasi kinerja karyawan, maka Gaya Kepemimpinan Partisipatif ( $X_3$ ) hanya memiliki standar koefisien beta 0,252.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya

kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Malang.

2. Secara parsial gaya kepemimpinan direktif terbukti berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan direktif akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kinerja karyawan di PT. Central Capital Futures Malang.

3. Hasil penelitian membuktikan bahwa di antara ketiga kondisi gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif terbukti bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik kondisi gaya kepemimpinan direktif akan dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari variable gaya kepemimpinan direktif, gaya



kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan nyata, maka sangat penting bagi pihak manajemen kantor PT. Central Capital Futures Malang untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

2. Dari kuesioner yang disebarkan dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan direktif kantor PT. Central Capital Futures Malang pada umumnya sudah baik. Hubungan seperti komunikasi yang baik dan kerjasama antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan yang sudah terjalin erat harus tetap dijaga dan lebih ditingkatkan lagi. Sebagaimana diketahui bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh dominan terhadap motivasi kinerja karyawan sehingga dengan hubungan kerjasama maupun komunikasi yang baik antara sesama karyawan atau atasan dengan bawahan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Malang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rieka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rieka Cipta.
- Appleby, Robert. 1991, *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta : PT Binarupa Aksara.
- Dajan, Anto. 1994. *Pengantar Metode Statistik, Jilid 1*. Jakarta : LP3ES.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan J. Sadeli dan B. Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- S. Uyanto ,Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Penerbit, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Managemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar, 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-based Approach*. McGraw-hill. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar prabu, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L., dan Johm H, Jackson, 200, *Human Resources*

- Management, Edisi 9, Jilid II, terjemahan oleh Bayu Prawira, 2009. Penerbit, Salemba 4, Jakarta.
- Nawawi, H, 2000. Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, 2004. "Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan". Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Essential of Organization Behavior*. 5<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall, Inc. Halida dan Sartika, Dewi (penerjemah). *Prinsip-prinsip Perilaku organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, S.P., 2008. *Organization Behavior: Concept-Contraversies Application*, New Jersey: Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Herwin Purwa, 2010. Pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indah Cemerlang Singosari Malang. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Sanusi, Anwar, 2011, metodologi Penelitian Bisnis, Jilid 1, Salemba Empat Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*, penerbit, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2007. *Panduan Mudah Menggunakan Spss & Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.