



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN

Ahmad Prayudi

Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Medan
ahmadprayudi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2017
Disetujui November 2017
Dipublikasikan Desember 2017

Kata Kunci :

Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,798. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis alternatif diterima. berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 66,054 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 2,50. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa kontribusi nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 68% sementara 32% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamika yang terjadi diorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi.

Oleh sebab itu seseorang harus memiliki karakteristik untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan

anggota organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah dimana pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan kurang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka semangat kerja, kegairahan kerja akan menurun dan kinerja karyawan juga akan terpengaruh.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan yang diinginkan para karyawan, diharapkan kinerja karyawan akan semakin membaik. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan tentunya masih banyak kekurangan, yang harus diperhatikan oleh perusahaan supaya lebih baik lagi. Karena lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja dan

kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan kinerja karyawan akan semakin maksimal.

Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan atau organisasi. Selama penelitian, penulis memperhatikan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang optimal.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan ?
3. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas orga

Sutrisno (2011:214), kepemimpinan adalah: kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

- a. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
- b. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
- c. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
- d. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing
- e. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawannya di dalam maupun di lapangan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut (Pamungkas, 2011), indikator kepemimpinan yaitu :

1. Peduli dan Menghargai Karyawan,

dengan adanya rasa menghargai kepada anak buah, tentu menjadi suatu motivasi yang jitu dalam memacu semangat kerja anggota tim. Pujian dan penghargaan walau terhadap sesuatu yang kecil akan membuat anggota tim merasa dihargai. Alhasil, kemajuan kinerja akan terus meningkat.

2. Integritas, berarti melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang anda katakan. Integritas membuat orang lain percaya bahwa anda dapat diandalkan dan mampu membawa “pengikut” anda ke posisi teratas. Integritas adalah penepatan janji-janji anda.
3. Bijaksana, seorang pemimpin yang bijaksana dapat mengubah sisi negatif dari anggota timnya menjadi suatu kekuatan positif yang dapat memajukan timnya.
4. Memberikan Arahan dan Dukungan, pemimpin adalah mereka yang bias memberikan arahan dan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu sasaran. Memberikan arahan dan dukungan disini juga berarti perhatian dalam apa yang dilakukan anggota tim, memberikan nasihat dan arahan khususnya dalam menghadapi keadaan yang sulit.
5. Bersikap adil, ini sangat penting agar setiap anggota tim tau bahwa mereka tidak dinomorduakan dan masing-masing dari mereka adalah penting. Bersikap adil bukan berarti membagi waktu dan perhatian yang sama kepada setiap anggota, namun memberikan perhatian, perlakuan yang adil, yang sepantasnya kepada setiap anggota tim.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:26), “lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara

langsung maupun secara tidak langsung”.

Menurut Edy Sutrisno (2011:118), “Lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Faktor-Faktor lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti, 2013:28, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fuad (2009:28) secara umum lingkungan perusahaan dapat dibedakan menjadi lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

1. Lingkungan eksternal perusahaan adalah faktor-faktor diluar dunia usaha yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi lingkungan eksternal makro dan lingkungan eksternal mikro.
2. Lingkungan eksternal makro adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan kegiatan usaha. Yang termasuk dalam

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang. Mangkunegara (2011), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno, 2011) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Pendapat lain menurut Gibson dalam (Nawawi, 2013) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Davis dalam (Mangkunegara, 2011) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam buku Budaya Organisasi, (Sutrisno, 2011) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

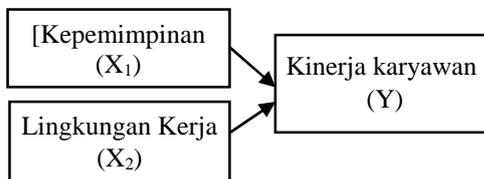
Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno, 2011 indikator kinerja adalah

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah

- kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
 3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
 4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada kantor direksi PT. Pelabuhan Perikanan Sibolga sebanyak 175 orang. Standar error ditentukan sebesar 10 %. Dari rumus Slovin, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang.

Metode analisis kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan dalam menyajikan data dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2012:18) peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat/kausal, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini akan menggunakan program *SPSS for Windows Version 20*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian model regresi berganda diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter maupun untuk proses peramalan. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linier berganda dapat dilihat dalam Table 1.

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandar Coeff		Standar Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,622	2,214		3,443	,001
Kepemimpinan	,641	,093	,506	6,876	,000
Lingkungan Kerja	,798	,077	,764	10,385	,000

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,622 + 0,641X_1 + 0,789X_2 + e$$

1. konstanta sebesar 7,622 dengan koefisien Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) bernilai konstan atau tetap, maka di peroleh nilai kinerja sebesar 7,622.
2. Koefisien Kepemimpinan (X1) sebesar 0,641.
 Artinya jika kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara lingkungan kerja (X2) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,641.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,798.
 Artinya jika lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin dan sementara kepemimpinan (X1) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,798.

Pengujian Hipotesis secara Parsial
Tabel 2.

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandar Coeff		Standard Coeff Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7,622	2,214		3,443	,001
Kepemimpinan	,641	,093	,506	6,876	,000
Lingkungan Kerja	,798	,077	,764	10,385	,000

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Uji t_{hitung} dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang diperoleh pada alpha 5% adalah 2,000. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut:

1. nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan sebesar 3,443 dibandingkan dengan t_{tabel} 2,000 atau sig t untuk variabel kepemimpinan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan alternative diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 6,876 dibandingkan dengan t_{tabel} 2,000 atau sig t untuk variabel lingkungan kerja 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan alternative diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3

Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	122,690	2	61,345	66,054	,000 ^b
1 Residual	55,723	60	,929		
Total	178,413	62			

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2 = Lingkungan Kerja, X1 = Kepemimpinan

Pada tabel 3. dapat dilihat nilai F hitung 66,054 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan $F_{tabel} = 2,50$ (yang diperoleh dari $N = 64$) dan $sig = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} (66,054) > F_{tabel} (2,50)$ dan $p-value (0,000) < sig = (0.05)$

Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji pengaruh dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $66,054 > 2,50$, maka H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X (kepemimpinan dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,688	,677	,96370

a. Predictors: (Constant), X2 = Lingkungan Kerja, X1 = Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan sebesar 68% Sedangkan sisanya sebesar 32% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan sangat diperlukan dalam perusahaan.

Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_1 yang berbunyi “kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan” diterima. Maka kepemimpinan perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja harus ditingkatkan sehingga akan berdampak sangat baik terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_2 yang berbunyi “lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan” diterima. lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis H_3 yang berbunyi “kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo

Cabang Medan” diterima. kepemimpinan dan lingkungan kerja harus ditingkatkan sehingga akan berdampak sangat baik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,789.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis alternatif diterima.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung 66,054 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 2,50. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa kontribusi nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi nilai kinerja karyawan adalah sebesar 68% sementara 32% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Kepada Bapak/Ibu Manajemen PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, disarankan untuk lebih meningkatkan

- Kepemimpinan dan memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Karena Kepemimpinan Dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.
2. Seorang pemimpin yang baik dalam sikap kepemimpinan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawannya maka seorang pemimpin harus mempunyai sikap yang baik dalam hal apapun sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahannya.
 3. Lingkungan kerja seharusnya nyaman, bersih, teratur karena lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriany (2004). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : media Grapindo
- Anoraga, Pandji Dkk, 1995. Psikologi Industri dan Sosial. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Davis, Keith dan Newstrom.2000. Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith dan Newstrom.2000. Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang:BP-UNDIP.
- Handoko. 2007. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Hadiwiryono, Sastro. 2003.Sumber daya Manusia Berkualitas. Jakarta: Gramedia pustaka Utama.
- Hasibuan, SP, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara Kuncoro, Mudrajad.2003. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, 2003. Aspek manusia dalam organisasi,jakarta : Erlangga 76
- Nitisemito, Alex. 2000. Wawasan Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung.
- Sukarno,1995. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Sunyoto Mandara, Ashar. 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Suyhuti, Achmad, 2001. Sumber Kuasa Pemimpin. Jakarta : Bumi aksara
- _____.2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Terry .1960. Sumber daya manusia. Jakarta : Rineka cipta.
- Thoha. Miftah. 1983. Kepemimpinan Dalam perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju.
- Tyson ,(2000). Menejemen sumber daya mausia untuk perusaan. Jakarta : Raja Grafindo persada
- Yukl, Gary.(2005). Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta : Prenhallindo.