

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERAYU METALINDO STEEL**

Oleh :

[ifran@raharja.info](mailto:ifran@raharja.info)<sup>1</sup>,

[Isrial@raharja.info](mailto:Isrial@raharja.info)<sup>2</sup>,

[Siti.maesaroh@raharja.info](mailto:Siti.maesaroh@raharja.info)<sup>3</sup>

**Universitas Raharja-Tangerang**

### **Abstrak**

Sumber Daya Manusia adalah bagian terpenting dalam sebuah organisasi yang menentukan produktifitas sebuah perusahaan. Dengan Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang tinggi dapat mempermudah sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam Sumber Daya Manusia dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Serayu Metalindo Steel. Pengumpulan data diperoleh dari studi lapangan dengan menyebarkan kuisisioner pada 60 responden yang mewakili 150 populasi pada bagian produksi, PPIC dan Engeneering pada PT Serayu Metalindo Steel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis SPSS versi 19. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Serayu Metalindo Steel. Terdapat pengaruh secara *parsial* antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Serayu Metalindo Steel dan terdapat pengaruh secara *parsial* antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Serayu Metalindo Steel. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada kinerja dengan variabel-variabel lain yang mempengaruhi seperti kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan motivasi.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.**

### ***Abstract***

*Human Resources are the most important part in an organization that determines the productivity of a company. High-performance Human Resources can make it easier for a company to achieve its goals. Leadership style and job satisfaction in Human Resources are needed to improve performance, which in turn increases productivity. company. This thesis discusses how the influence of leadership style and job satisfaction on employee performance. The aim is to determine whether there is an influence between leadership style and job satisfaction on the performance of employees of PT Serayu Metalindo Steel. Data collection was obtained from field studies by distributing questionnaires to 60 respondents representing 150 populations in the production, PPIC and Engineering departments at PT Serayu Metalindo Steel. The analysis method used is SPSS analysis version 19. The results of hypothesis testing show that there is a joint influence (simultaneous) leadership style and job satisfaction on employee performance at PT Serayu Metalindo Steel. There is a partial influence between the leadership style on the performance of the employees of PT Serayu Metalindo Steel and there is a partial influence between job satisfaction on the performance of employees of PT Serayu Metalindo Steel. For further research it is recommended to conduct research on performance with other influencing variables such as work discipline, work safety and motivation.*

***Keywords:*** *Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan maupun penurunan kinerja kerja karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat kemampuan, pengetahuan, sikap dan etika kerja, jaminan sosial, kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan pekerjaan, sarana-sarana dan prasarana kerja dan lain sebagainya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang mengutamakan mutu dan kualitas PT Serayu Metalindo Steel, menuntut karyawannya untuk bekerja secara maksimal sehingga menunjukkan kinerja yang tinggi yang dapat membawa PT. Serayu Metalindo Steel

dapat terus berkembang dan maju ditengah persaingan perusahaan yang sejenis. Dengan mengusung visi Perusahaan yaitu membuat produk penunjang otomotive yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.Serta dengan misi Perusahaan Konsisten dan loyal sebagai pemasok part utama ke produsen otomotif dengan penanganan sumber daya manusia yang berkualitas.Sehingga dengan sumber daya yang tersedia dan kinerja karyawan yang tinggi dapat mewujudkan tujuan organisasi secara tepat sasaran.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah peran seorang pemimpin, Sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengendalikan mereka sehingga dapat bekerja secara maksimal.Peran seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan perbedaan antar individu karyawan pada perusahaan PT Serayu Metalindo Steel, maka seorang pemimpin harus mampu memahami berbagai masalah yang timbul dalam sebuah perusahaan dan mampu memberikan solusi terbaik dengan tindakan nyata, terutama yang menyangkut prosedur dan mekanisme kerja yang mengacu pada aturan yang telah ditetapkan, sehingga antar karyawan dapat bersinergi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja karyawannya dimana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran perusahaan PT Serayu Metalindo Steel.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka meningkatkan kinerja yang optimal bagi karyawan tersebut. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibanya dan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut dapat maksimal dan sesuai dengan kompetensi karyawan yang dimiliki. Pimpinan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Di samping itu pemimpin yang berhasil adalah

pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan aura dan talenta yang dimilikinya. Sehingga pemimpin akan terlihat berwibawa dan disegani serta dihormati oleh bawahannya sehingga para bawahannya mau bekerja secara maksimal dan menunjukkan kinerja sesuai tujuan yang diharapkan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi karyawan dapat bekerja secara maksimal. Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap produktifitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar kinerjanya dapat terus ditingkatkan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi jabatan, gaji dan yang lainnya. Oleh karena itu sudah menjadi tugas perusahaan untuk dapat memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang tinggi dan tujuan organisasi akan tercapai.

Kinerja karyawan yang maksimal akan timbul apabila adanya dukungan gaya kepemimpinan yang baik dan adanya kepuasan kerja yang mendukung serta adanya kerjasama antara pemimpin dan bawahan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk itu mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis memilih judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serayu Metalindo Steel”.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka adapun masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Serayu Metalindo Steel ?
2. Apakah kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Serayu Metalindo Steel?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **KAJIAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2007) “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*jobsatisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2007) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

## **Kinerja**

MenurutMangkunegara (2000: 67) bahwa “ Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah : PT.Serayu Metalindo Steel, Jl KH Hasyim Ashari, Gang Ambon, Kavling DPR no 80C, Neroktok Pinang, Tangerang.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden Karyawan PT. Serayu Metalindo Steel**

Penulis telah melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Serayu Metalindo Steel dengan cara menyebar 60 kuesioner yang masing-masing terdiri dari 34 pertanyaan. Dalam penelitian ini pertama-tama dilakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Serayu Metalindo Steel. Hasil penelitian yang disebarkan kepada 60 responden atau karyawan PT Serayu Metalindo Steel memperlihatkan adanya karakteristik karyawan PT Serayu Metalindo Steel yang bervariasi dari jenis kelamin, umur, pendidikan, pendapatan dan lama masa kerja.

### **Uji Validitas**

Hasil dari uji validitas dari data gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja yang diproses dengan program SPSS 19 dapat dilihat dari tabel berikut:

### Hasil Uji Validitas Data Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	kesimpulan
X1_1	.543	0,254	Valid
X1_2	.532	0,254	Valid
X1_3	.833	0,254	Valid
X1_4	.761	0,254	Valid
X1_5	.472	0,254	Valid
X1_6	.781	0,254	Valid
X1_7	.463	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 19

Bedasarkan tabel4.40 diatas maka dapat di bandingkan antara r hitung dengan r tabel *product moment* yang dapat di lihat pada tabel statistik (pada signifikasi 0,05 dan 2 sisi) dengan N = 60, maka nilai yang didapat adalah 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa semua kuisisioner valid karena nilai Pearson Correlation semuanya diatas nilai r tabel 0,254.

### Hasil Uji Validitas VariabelKepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	kesimpulan
X2_1	.393	0,254	Valid
X2_2	.421	0,254	Valid
X2_3	.501	0,254	Valid
X2_4	.619	0,254	Valid
X2_5	.521	0,254	Valid

X2_6	.507	0,254	Valid
X2_7	.574	0,254	Valid
X2_8	.374	0,254	Valid
X2_9	.398	0,254	Valid
X2_10	.434	0,254	Valid
X2_11	.614	0,254	Valid
X2_12	.512	0,254	Valid
X2_13	.594	0,254	Valid
X2_14	.527	0,254	Valid
X2_15	.586	0,254	Valid
X2_16	.660	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 19

Bedasarkan tabel 4.44 diatas maka dapat di bandingkan antara r hitung dengan r tabel *product moment* yang dapat di lihat pada tabel statistik (pada signifikasi 0,05 dan 2 sisi) dengan N = 60, maka nilai yang didapat adalah 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa semua kuisisioner valid karena nilai Pearson Correlation semuanya diatas nilai r tabel 0,254.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	kesimpulan
Y_1	.626	0,254	Valid
Y_2	.685	0,254	Valid
Y_3	.653	0,254	Valid



Y_4	.651	0,254	Valid
Y_5	.576	0,254	Valid
Y_6	.678	0,254	Valid
Y_7	.802	0,254	Valid
Y_8	.663	0,254	Valid
Y_9	.594	0,254	Valid
Y_10	.653	0,254	Valid
Y_11	.526	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 19

Bedasarkan tabel 4.45 diatas maka dapat di bandingkan antara r hitung dengan r tabel *product moment* yang dapat di lihat pada tabel statistik (pada signifikasi 0,05 dan 2 sisi) dengan N = 60, maka nilai yang didapat adalah 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa semua kuisisioner valid karena nilai Pearson Correlation semuanya diatas nilai r tabel 0,254

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics Gaya

#### Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	7

Hasil olah data SPSS 19

Bedasarkan tabel 4.46 diatas maka dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,734. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,734 lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah reliable.

**Tabel 4.47**

**Reliability Statistics Kepuasan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	16

Hasil olah data SPSS 19

Bedasarkan tabel 4.47 diatas maka dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,817. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,817 lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah reliable.

**Tabel 4.48**

**Reliability Statistics Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	11

Hasil olah data SPSS 19

Bedasarkan tabel 4.48 diatas maka dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,859. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,859 lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah reliable.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Variabel yang menyebabkan multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai tolerance  $< 0,1$  atau nilai VIF  $> 10$ .

**Tabel 4.50**

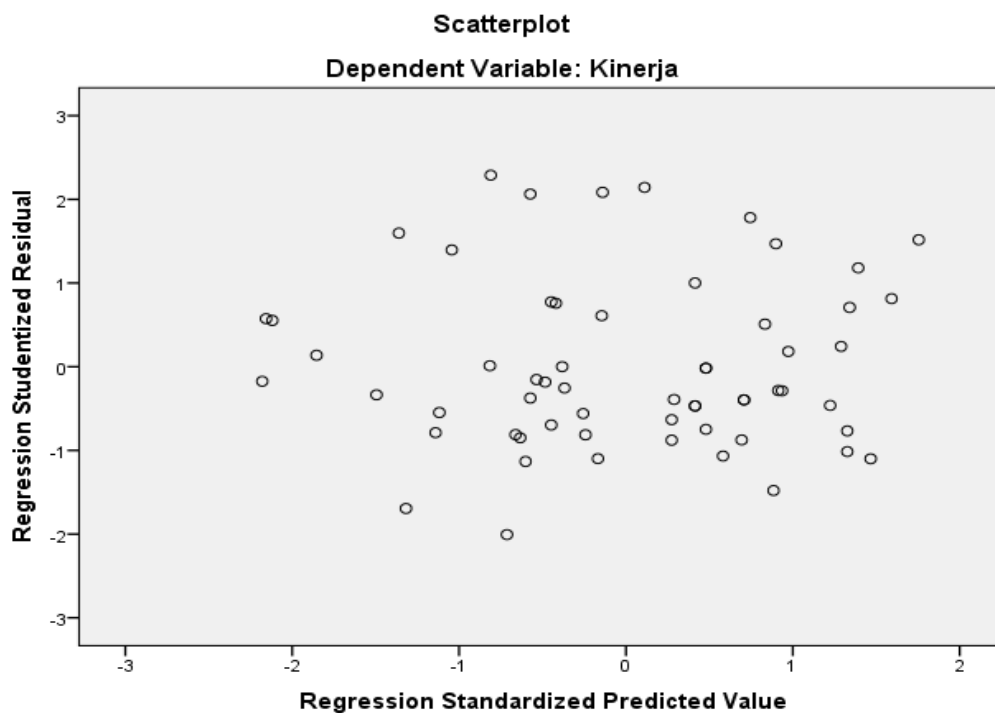
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0.779	1.284
Kepuasan Kerja	0.779	1.284

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil penghitngan statistik yang tertera pada tabel 4.50 Diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai tolerance  $0.779 > 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.1**



Dari output pada gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat, titik-titik itu menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Uji Hipotesis

### Uji F (*Simultan*)

Uji F (*simultan*) digunakan untuk menentukan apakah koefisien korelasi berganda tersebut signifikan atau tidak dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sehingga diperlukan nilai  $F_{hitung}$ .

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.973	2	170.487	9.900	.000 <sup>a</sup>
	Residual	981.610	57	17.221		
	Total	1322.583	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

pada penelitian ini dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dengan jumlah sampel sebesar 60.  $F_{tabel}$  dengan  $df_1$  (jumlah variabel-1) = 3-1= 2 sedangkan  $df_2$  (n-k-1)= 60-2-1= 57. Jika pengujian dengan  $\alpha = 5\%$  dilihat pada  $df_1=2$  dan  $df_2= 57$ . Hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3.159. Berdasarkan tabel 4.45 di atas nilai  $F_{hitung}$  9.900 > 3.159 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Untuk mengambil keputusan dengan kriteria,  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Maka dapat dijelaskan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Gaya kepemimpinan dan kepuasan secara bersama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### Uji t (*parsial*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Signifikan artinya nyata atau berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Untuk mengambil keputusan dengan kriteria,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima. Jika probabilitas > 0,05,  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dan Jika probabilitas <0,05,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.54**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.657	4.824		4.904	.000
Gaya Kepemimpinan	.336	.157	.277	2.143	.036
Kepuasan Kerja	.213	.087	.315	2.432	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.50 diatas diperoleh hasil Gaya Kepemimpinan memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.143 > 2,002$ ) dan signifikasi ( $0,036 < 0,05$ ),maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi secara *parsial*variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan.Kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.432 > 2,002$ ) dan signifikasi ( $0,018 < 0,05$ ), maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi secara *parsial* variable Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja pegawai.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Serayu Metalindo Steel.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Serayu Metalindo Steel.
3. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serayu Metalindo Steel. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama (*simultan*) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Serayu Metalindo Steel.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan PT. Serayu Metalindo Steel

PT Serayu Metalindo Steel dapat meningkatkan gaya kepemimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menjaga hubungan baik antara atasan dengan bawahan. PT Serayu Metalindo Steel dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan terhadap gaji, tunjangan, fasilitas, kondisi ruangan. PT Serayu Metalindo Steel dapat mempertahankan kinerja karyawan yang selama ini telah termasuk tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Pada penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, Misalnya motivasi, kedisiplinan dan keselamatan kerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Ardana, Komang,dkk.2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fahmi, Irham.2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fajar, Siti Al dan Tri Heru.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Hariandja, Marihot Tua Effendi.2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P.2007. *Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Samsudin, Sadili.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P.2010.*Teori dan Praktek Kepemimpinan*.Jakarta: Rineka Cipta
- Solihin, Ismail.2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono (2009).*Metode Penelitian Bisnis*. Banndung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*.Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wiludjeng, Sri SP.2007.*Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yani, M.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media