
GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Hernawaty

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

E-mail : manalu.herna@yahoo.co.id

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan pekerjaan dan motivasi yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Nindy Karya Medan Sumatera Utara yang dalam pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuisioner untuk diisi Responden sebanyak 71 pegawai PT. Nindy Karya Medan Sumatera Utara. Dari metode analisis data yang dilakukan dengan regresi linier berganda. Diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa besarnya thitung variabel gaya kepemimpinan (7,146), motivasi (2,055) dan lingkungan kerja (7,077) yang seluruhnya lebih besar dari ttabel (2,012). Sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Nindy Karya terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

1. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu. Adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan tentu akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan juga akan mengurangi resiko tingkat kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan karyawan maupun perusahaan. Karyawan dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan atau pengetahuan yang tinggi (dalam hal ini pemahaman akan pengetahuan, ketrampilan dan pengetrapannya di dunia kerja). Dalam mengoptimalkan sumber daya dalam organisasi, maka penting memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya adalah:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.
2. Motivasi kerja. Pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para karyawan, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Toha (1990: 202) mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memotivasi pegawai secara individual yang paling baik, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pimpinan hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang jauh dengan tujuan organisasi.
3. Lingkungan kerja organisasi, suasana yang ada dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (NitiseMITO, 1990: 184). Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Pembentukan

lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Adapun salah satu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan cara mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dimana pemimpin dapat mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan mengenai hasil kerjanya terhadap tugas yang diberikan, mengidentifikasi masalah penurunan kerjanya melalui karyawan lain, serta pemimpin harus dapat mengidentifikasi masalah pribadi yang dialami oleh karyawan yang menyebabkan penurunan kerjanya sehingga diperlukan tindak lanjut mengenai hal-hal apa saja yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut. PT. Nindya Karya (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi yang memiliki sejarah dan pengalaman panjang pada jalur bisnis utamanya di bidang jasa konstruksi. PT Nindya Karya (Persero) saat ini beroperasi diseluruh wilayah Republik Indonesia yang terbagi kedalam lima unit bisnis yang terdiri dari lima kantor divisi meliputi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Jambi, Kepulauan Riau, Seluruh Kalimantan, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, NTB dan NTT. Saat ini PT Nindya Karya berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan melakukan restrukturisasi perusahaan secara menyeluruh baik logo perusahaan, visi, misi, nilai-nilai dasar, budaya, bidang keuangan, organisasi, SDM dan Sistem, guna menjadi perusahaan yang cerdas berbasis pada pengetahuan dan teknologi. Komitmen ini dibangun dengan semangat tinggi untuk fokus pada pelanggan serta keinginan yang kuat untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Untuk membangun Komitmen tersebut, Perusahaan menyadari bahwa peranan Sumber Daya Manusia untuk menjadikan karyawan lebih unggul dan tangguh serta profesional pada bidangnya sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”

2. LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat ditingkatkan dan bermuara pada pencapaian tujuan yang di kehendaki oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan itu sendiri sebenarnya memiliki tipe dan tipe tersebut diantaranya adalah:

1. Kepemimpinan Direktif Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.
2. Kepemimpinan Suportif Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.
3. Kepemimpinan Partisipatif Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.
4. Kepemimpinan Orientasi Prestasi Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Berkaitan dengan motivasi kerja, peneliti menilai sesuai dengan studi yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan awal di lokasi penelitian, biasanya elemen kunci alasan munculnya motivasi pegawai yaitu kebutuhan yang multi perspektif dari individu pegawai. Sebagian pegawai termotivasi bekerja dikarenakan faktor keinginan untuk memenuhi kebutuhan berprestasi dimana mereka beranggapan bahwa bekerja dengan penuh prestasi akan mendapatkan imbalan (*reward*) dari pimpinan yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dirinya dan keluarga, pendapat pegawai lain bahwa mereka termotivasi bekerja dikarenakan terpenuhinya kebutuhan afiliasi mereka, seperti selalu siap memikul tanggung jawab bersama dan menghindari diri dari perselisihan dengan rekan kerja.

Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan, terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2005:146) adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara langsung pada pengemudi dengan menggunakan daftar pertanyaan atau juga penyebaran angket kuesioner. Sedangkan Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT. Nindya Karya. Penelitian ini dilakukan di pada PT. Nindya Karya Jl. Sisingamangaraja No.99, Harjosari II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20148 dengan waktu dari bulan November 2020 hingga Maret 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nindya Karya berjumlah 71 orang dan keseluruhan populasi menjadi sampel. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi liner berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji statistik parsial dan simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinearitas
Ada tidaknya multikolinearitas dalam model dapat dilihat dari matrik kolerasi antar variabel bebas dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan alat Bantu SPSS 12.00 For Windows. Pada umumnya jika VIF (Variance Inflation Factor) lebih dari 5 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas yang lain (Santoso, 2001: 356). Dari hasil perhitungan variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) mempunyai VIF di bawah 5, yang berarti tidak ada multikolinearitas.
 - b. Uji Autokorelasi
Dari perhitungan nilai Durbin-Watson (D-W) sebesar 1,938, terletak di antara 1,72 – 2,28 yang berarti tidak ada autokorelasi.
 - c. Uji Heteroskedastisitas
Jika model regresi layak untuk diprediksi (fit), maka data akan berpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau tren garis tertentu (Santoso, 2001). Dari uji ini sebaran sebagian besar di sekitar titik nol (0 pada sumbu Y), serta tidak tampak suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Maka dapat dikatakan model regresi memenuhi syarat untuk memprediksi kinerja.
 - d. Uji Normalitas
Dari uji ini diketahui bahwa nilai-nilai sebaran data terletak di sekitar garis lurus (tidak terpecah jauh dari garis lurus). Maka dapat dikatakan bahwa persyaratan Normalitas bisa dipenuhi.
2. Hasil uji hipotesis
 - a. Uji Parsial
Dari perhitungan uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh thitung (7,146) > ttabel (2,012). Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Nindy Karya terbukti kebenarannya. Hasil perhitungan uji t variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh thitung (2,055) > ttabel (2,012). Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Nindy Karya terbukti kebenarannya. Hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh thitung (7,077) > ttabel (2,012). Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Nindy Karya terbukti kebenarannya. Dari hasil perhitungan uji t diketahui bahwa nilai thitung variabel gaya kepemimpinan yang sebesar 7,146 adalah yang terbesar dibandingkan nilai thitung variabel motivasi maupun lingkungan kerja yang hanya sebesar 2,055 dan 7,077. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan

bahwa di antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan, variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja PT. Nindy Karya adalah variabel gaya kepemimpinan, terbukti kebenarannya.

- b. Uji F Dari perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (62,823) > F_{tabel} (2,80)$ artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Nindy Karya terbukti kebenarannya
- c. Koefisien Determinasi (Adjusted R²) Dari analisis data menggunakan alat bantu program SPSS 12.00 For Windows diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,788, berarti sumbangan variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) mampu menerangkan pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja PT. Nindy Karya sebesar 78,8%, sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (variabel di luar penelitian).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Uji Validitas maupun uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) diterima atau semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa besarnya thitung variabel gaya kepemimpinan (7,146), motivasi (2,055) dan lingkungan kerja (7,077) yang seluruhnya lebih besar dari ttabel (2,012). Sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Nindy Karya terbukti kebenarannya.
- c. Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (62,823) > F_{tabel} (2,80)$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Nindy Karya terbukti kebenarannya.
- d. Nilai thitung variabel gaya kepemimpinan adalah paling besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa di antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan, variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Nindy Karya adalah variabel gaya kepemimpinan terbukti kebenarannya.
- e. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) memberikan sumbangan sebesar 78,8 % terhadap kinerja (Y) pegawai PT. Nindy Karya.
- f. Model regresi telah lolos uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji normalitas.

Saran

1. Perlunya dipertahankan, dipelihara dan ditingkatkan kondisi yang berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Nindy Karya terutama mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Perlu adanya penelitian di Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten PT. Nindy Karya yang mempengaruhi kinerja dengan menambah variabel selain variabel yang terdapat dalam penelitian ini, karena masih ada faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja sebesar 21,20%.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agusman. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Riau. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
2. Arikunto, Suharsimi. 1999. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta Jakarta.
3. Azwar, Saifuddin. 1997. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
4. Daniel C, Feldman dan Hugh J, Arnold. 1983. Managing Individual and Group Behaviour in Organizations. New York : Graw Hilal Dessler, Gary. 1993. Manajemen Personalia. Jakarta. Penerbit Erlangga Flippo,
5. Edwin B. 1995. Manajemen Personalia. Penerjemah Moh. Masud, Erlangga Jakarta.
6. Fraser T.M. 1993. Human Stress. Work and Job Satisfaction, terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
7. Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia.
8. Andi Ofset. Yogyakarta. Gujarati, Damodar. 1978. Ekonometrika Dasar. Erlangga Jakarta.
9. Handoko, T Hani. 1999. Manajemen. Edisi 2. BPFE Yogyakarta. Hasibuan, Sayuti. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
10. Kuncoro, Mudrajad. 2001, Metode Kuantitatif. UPP AMP YKPN, Yogyakarta. Manullang, M. 2000. Manajemen Personalia., Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

11. Nitisemito, Alex S. 1990. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta. 14 Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1 – 14 Radiq. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Badan Penerbit IPWI Jakarta.
12. Rahayuni, Sawitri Danik. 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten PT. Nindy Karya. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
13. Robbins, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi Konsep: Kontrover Aplikasi, Jilid 1 dan 2, PT. Prenhallindo, Jakarta Santoso, Singgih. 2001. Mengolah Data Statistik Secara Profesional, PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia Jakarta.
14. Siagian, Sondang P. 1984. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
15. Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta.
16. Singarimbun, Masri. 1981. Metoda Penelitian Survey. LP3ES Jakarta.. Sumamur. 1986. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Gunung Agung Jakarta..
17. Supranto, 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Erlangga Jakarta. Suryabrata, Sumadi. 1992. Metodologi Penelitian. CV Rajawali Pers. Jakarta.
18. Timpe, A. Dale. 1999. Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, alih Bahasa Sofyan Cikmat. PT.Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta
19. Toha, Miftah. 2001. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. CV. Rajawali. Jakarta
20. Tyssen, Theodore. 1996. Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula, Alih bahasa Hadyana. Jakarta.