

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
Loyalitas Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.

Fadzil Hanafi Asnora

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,
hanafi.asnora91@gmail.com

Corresponding Mail Author : hanafi.asnora91@gmail.com

Abstract

The approach in this research is an associative approach. The population and sample used were 40 people using the Slovin formula. The data collection technique in this research uses a questionnaire. Data analysis techniques in this research use Validity, Reliability, Multiple Linear Analysis, Classical Assumption Test, t Test, F Test, and Coefficient of Determination. Data processing in research uses the SPSS (Statistical Package for the Social Science) software program version 16.00 for Windows. The results of this research prove that partially Compensation has a significant effect on Employee Loyalty, the Work Environment has no significant effect on Employee Loyalty and Leadership Style has a significant effect on Employee Loyalty, while simultaneously Compensation, Work Environment and Leadership Style have a significant effect on Work Loyalty at PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk.

Keywords: Compensation, Work Environment, Leadership Style, Employee Loyalty, Management.

Pendahuluan

Menurut pendapat M.T.E. Hariandja (2002, hal 2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Salah satu sumber daya yang harus dimiliki perusahaan untuk dapat memenangkan pangsa pasar adalah sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan. Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat beroperasi. Tapi disisi lain tanpa adanya perusahaan, maka tidak ada lapangan kerja sehingga tidak adanya sumber daya manusia yang terserap oleh perusahaan jadi bisa dikatakan bahwa antara perusahaan dengan karyawan saling tergantung. Karyawan membutuhkan penghasilan dengan bekerja pada perusahaan, sementara perusahaan memerlukan karyawan untuk bisa menjalankan perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Menurut Utomo (Tommy dkk., 2010). sehingga dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, kompensasi, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan upah yang diterima.

Landasan Teori

Loyalitas

Menurut Hasibuan (2009:95), "loyalitas adalah Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab".

Indikator Loyalitas

Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi

Milkovich (2002:57) “mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk *financial return, tangible services* dan *benefit* yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan”.

Indikator Kompensasi

Menurut hasibuan (2005:118) indikator kompensasi dibedakan atas :

1. Kompensasi langsung adalah:
 - a. Gaji
Merupakan balas jasa yang dibayarkan secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tidak masuk kerja.
 - b. Upah
Merupakan balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Insentif
Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar seperti tunjangan hari raya, uang pensiun.
2. Kompensasi tidak langsung:
 - a. Kesejahteraan
Kesejahteraan adalah tingkat kualitas hidup yang di dasarkan atas standar hidup yang di atas kelayakan pekerja.
 - b. Benefit
Benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.
 - c. Pelayanan
Pelayanan adalah kompensasi tambahan seperti, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olah raga dan darmawisata.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi

Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang.
2. Kepemimpinan Partisipatif
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan
3. Kepemimpinan Delegatif
Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Metode Penelitian

Metode Penelitian Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausalitas, asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y (Sugiyono, 2012:100). Sedangkan kausalitas adalah sebuah hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih, namun hubungan tersebut didasari atas hubungan kausalitas atau hubungan sebab-akibat.

Uji F (Simultan)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Sugiyono, 2012, hal 257).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dimana bila nilai VIF > 10, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.773	1.293
	LINGKUNGAN_KERJA	.850	1.176
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.902	1.109

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KERJA

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak adanya multikolinieritas. Dapat juga dilihat dari kolom *tolerance* yang menunjukkan semua nilai *tolerance* > 0.1, hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Model Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Loyalitas kerja). Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS *Statistics 19.0 for Windows*, maka hasil persamaan regresi linier berganda penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 2. Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.633	6.790		.093	.926
	KOMPENSASI	.545	.125	.594	4.339	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.280	.103	.356	2.729	.010
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.265	.126	.268	2.111	.042

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KERJA

Berdasarkan tabel 2 model persamaan regresi linier berganda dalam persamaan ini adalah :

$$Y = 0.633 + 0.545X_1 + 0.280X_2 + 0.265X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 0.633 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan (X_1 , X_2 , dan X_3) maka loyalitas kerja (Y) akan tetap ada sebesar 0.633.
2. Koefisien Kompensasi (β_1) = 0.545, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0.545.
3. Koefisien Lingkungan kerja (β_2) = 0.280, menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0.280.

4. Koefisien Gaya kepemimpinan (β_3) = 0.265, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0.265.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t (parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) berupa kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk.

Tahap-tahap:

1. Bentuk Pengujian

H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_0 : $r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika :

a. $t_{hitung} > t_{tabel}$

b. $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

n = jumlah sampel, $n = 50$

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 4$

Maka : derajat bebas = $n-k = 50 - 4 = 46$

Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan $\frac{1}{2}$ atau $t(0.025 : 46)$ sehingga didapat nilai $t_{tabel} = 2.028$.

Berdasarkan pengujian, maka hasil uji t penelitian terlihat pada dibawah yaitu :

Tabel 3. Uji t

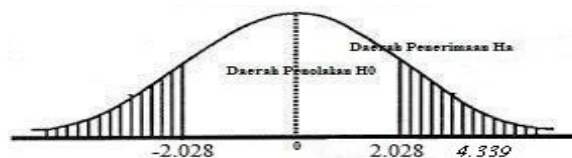
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.633	6.790		.093	.926
	KOMPENSASI	.545	.125	.594	4.339	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.280	.103	.356	2.729	.010
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.265	.126	.268	2.111	.042

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KERJA

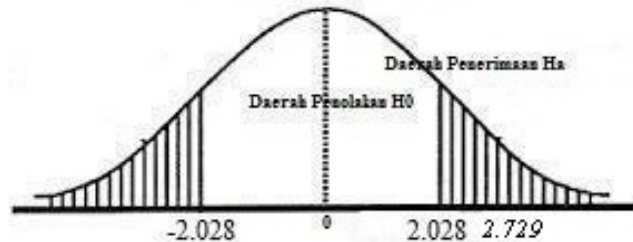
Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} variabel Kompensasi adalah 4.339 dan $t_{tabel} 2.028$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.339 > 2.028$), dan signifikan (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas kerja di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Seperti pada gambar 1 Kurva Uji t variabel Kompensasi (X_1).



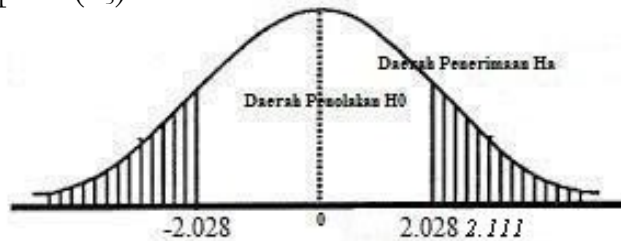
Gambar 1. Kurva Uji t variabel (X_1)

2. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 2.729 dan t_{tabel} 2.028 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.729 > 2.028$), dan signifikan ($Sig.) < 5\%$ ($0.010 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerjaterhadap loyalitas kerja di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Seperti pada gambar 3.2 Kurva Uji t variabel Lingkungan kerja (X_2).



Gambar 2. Kurva Uji t variabel (X_2)

3. Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan adalah 2.111 dan t_{tabel} 2.028 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.111 > 2.028$), dan signifikan ($Sig.) < 5\%$ ($0.042 < 0.05$) artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Seperti pada gambar 3.3 Kurva Uji t variabel Gaya kepemimpinan (X_3).



Gambar 3. Kurva Uji t variabel (X_3)

Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh dari variabel (X_1 , X_2 , dan X_3) berupa kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk.

Hipotesis :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk.

$H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, Terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $(n-k)(k-1)$

Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$

Derajat bebas penyebut = $n - k = 40 - 3 = 37$, maka $F_{tabel} 0.05 (3 ; 37) = 2.86$

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan yang dipaparkan dalam pembahasan berikut ini :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi pada karyawan, maka loyalitas kerja karyawan juga akan baik dalam perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan maka tentu karyawan akan disiplin dalam perusahaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin baik pula loyalitas kerja dalam perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya dengan kompensasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang baik, akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada perusahaan PT Enseval Putera Megatrading, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Daftar Pustaka

- M.T.E. Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Tommy dkk. 2010. *Analisis Pemasaran dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran*. PT. Palma Abadi Sentosa. Palangka Raya. Volume 1. No 2. Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen*

- Gouzali saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran, Jakarta.
- Sedarmayati, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Poerwopoespito, FX Oerip S, 2004. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo
- Gouzali Saydam, 2005:416-417). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Istijanto Oei, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Gramedia Pusaka Utama Jakarta
- Steers, R., Porter Lyman. 1983. *Motivational and Work Behavior, 3th edition*. Tokyo: Mc. Graw Hill Book Company
- Yuliandri, Y. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anaroga, 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Steers, R., Porter, Lyman. 1983. *Motivational and Workv Behavior, 3th Edition*. Tokyo: Mc.Graw Hill Book Company.
- Soegandhi, Vannecia M dkk, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*.
- Runtu, Julius. 2014. *Indikator Loyalitas Kerja*. (Bahan Diskusi V MSDM II).
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyatno. Jakarta: Indeks
- Herman Sofyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Reseorce Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Sedarmayati, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Pattanayak, B., 2002, *Human Reseorces Management*, Published by Asoke K. Gosh, Prentice-Hall Of India, New Delhi.
- Persyaratan lingkungan kerja menurut gie (2002)
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fandi Tjiptono, 2001. *Kualitas Jasa: Pengukuran, Keterbatasan dan Implikasi Manajerial*. Majalah Manajemen Usahawan Indonesia. Jakarta.

- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartini Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Robins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Masagung
- Sugiyono (2012, hal 93). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Alex, S., Nitisemito 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- J.Supranto, 2001. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Edisi 6 Jakarta: Erlangga.