

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDO GULA PASTIKA BANARAN, SAMBUNGMACAN, SRAGEN

Dhita Putri Ayu Kumalasari¹⁾, Juni Trisnowati²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email: junitrisnowati@gmail.com^{1), 2)}

Abstract

Analysis of the Effect of Leadership, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction of PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen.

The population used in this study is permanent employees of PT. Indo Gula Pastika. By using census techniques, there are 42 permanent employees of PT. Indo Gula Pastika was taken as a sample. The data collection technique used in this study was using a questionnaire. From the results of this study indicate that: (1) Leadership significantly influences employee job satisfaction, (2) The work environment has a significant effect on employee job satisfaction, (3) Compensation has a significant effect on employee job satisfaction, (4) Leadership, Environment Work and Compensation together have a significant effect on employee job satisfaction. Based on data analysis, it is known that multiple linear regression equations are: $Y = -11,630 + 0,519 + 0,337 + 0,629$. It can be concluded that the work environment variable (X_2) has a weaker influence on the job satisfaction of PT. Indo Gula Pastika compared to other variabel. Based on the results of the F test, it can be seen that the value of $F_{count} > F_{table}$ $55.901 > 2.85$ which means that H_0 is rejected and H_a is accepted, so that leadership, work environment and compensation jointly have a significant effect on job satisfaction of PT. Indo Gula Pastika. Based on the results of the Determination Coefficient test (R^2), it can be seen that the proportion of the influence of the independent variables consisting of leadership, work environment and compensation to the job satisfaction of PT. Indo Gula Pastika amounted to 90.3% while the rest of it 9.7% was influenced by other factors.

Keywords: Leadership, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu usaha yang dibentuk atau dijalankan untuk menciptakan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan tersebut dituntut untuk dapat menyediakan dan memproduksi suatu produk yang dapat melayani kebutuhan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan merupakan faktor-faktor produksi antara lain, bahan baku, modal dan manusia. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi dan seluruh kegiatan perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral yang berperan dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai

karyawan yang berpengetahuan luas dan berketerampilan yang tinggi serta mempunyai usaha yang tinggi untuk mengelola perusahaan tersebut supaya bisa lebih berkembang dan maju. Sofyandi (2009:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai salah satu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kualitas kerja yang sangat penting peranannya dalam perkembangan sebuah perusahaan yang harus dimiliki seorang pemimpin menurut HRD di PT. Indo Gula

Pastika adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ketiga komponen tersebut harus saling dilengkapi jika di perusahaan hanya diterapkan pengetahuan saja tidak cukup harus disertai dengan keterampilan dan sikap. Seseorang yang berada di dunia kerja tentu juga harus memiliki kejujuran, tanggung jawab, menepati janji, disiplin kerja, komitmen, menghormati serta mengejar prestasi. Ketidakseimbangan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan tersebut.

Perusahaan supaya bisa berkembang lebih maju di setiap karyawan harus memiliki kompetensi, jika sumber daya manusia belum dibenahi maka secanggih apapun mesin itu bila yang menjalankan orang yang tidak ahli maka tidak akan berjalan dengan lancar. Pendelegasian tanggung jawab seorang pemimpin bilamana seorang pemimpin tugasnya mengantarkan karyawan-karyawannya supaya bisa lebih maju. Mendelegasikan sebuah wewenang harus memastikan bahwa karyawan-karyawannya mampu menjalankan tugas tersebut. Di sebuah perusahaan juga terdapat peraturan perusahaan sudah ada penjelasan mengenai sanksi-sanksi yang harus diterima karyawan yang apabila melakukan kesalahan, sebuah surat peringatan mengandung dua sisi yaitu, sisi *punishment* dan sisi pembinaan. Di dalam sebuah perusahaan pasti ada hukumannya jika seorang melakukan kesalahan.

Keberadaan sebuah perusahaan tidak terlepas dari lingkungan yang aman, nyaman dan kondusif. Sebuah perusahaan harus membina hubungan yang baik antar sesama karyawan, karena lingkungan itu menjadi sebuah benteng perusahaan yang harus dijaga. Jika karyawannya tidak bisa diajak saling bekerja sama maka sebuah perusahaan tidak bisa terjalin sebuah lingkungan yang aman nyaman, dan kondusif. Semua itu bergantung pada lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan tersebut. Supaya karyawan dapat bekerja dengan baik maka diperlukan kompensasi, semua karyawan yang ada di PT. Indo Gula Pastika mendapatkan gaji UMR dan gaji yang diterapkan di perusahaan tersebut bahkan diatas UMR dan apabila lembur bonus lemburnya bisa menjadi sebesar UMR gaji yang diterimanya. Mengenai omset apakah setiap tahunnya mengalami kenaikan atau penurunan belum bisa diketahui dikarenakan di PT. Indo Gula Pastika

belum menghasilkan produk karena masih tergolong pabrik baru. Komitmen dari sebuah pemilik pabrik, kompensasi adalah yang nomor satu dan bahkan tidak boleh ada keterlambatan, jika urusan *supplier* itu nomor dua. Selama pabrik tersebut berjalan belum pernah ada masalah penundaan gaji.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, diberikan kompensasi yang sesuai bahkan diatas rata-rata, penerapan kepemimpinan yang baik yang dapat mengarahkan karyawan agar melaksanakan pekerjaan yang maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dari PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan Sragen, bahwa semua karyawan mendapatkan gaji yang diatas UMR dan bisa dikatakan semua karyawannya puas bekerja di perusahaan tersebut. Dan selama perusahaan tersebut berjalan belum pernah sama sekali ada penundaan gaji kepada karyawan, baik perusahaan tersebut sudah berjalan dengan lancar maupun belum menghasilkan produk, karena yang paling diutamakan adalah masalah penggajian kepada karyawan. Dari kerangka tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian wawancara di PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDO GUULA PASSTIKA BANARAN, SAMBUNGMACAN, SRAGEN”. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, (Handoko, 2014: 292). Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin, (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 74). Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni dalam mempengaruhi perilaku orang lain baik individu maupun kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Di sini kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan para pegawai untuk bekerja lebih optimal, lingkungan kerja mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat dia bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu bekerja yang dia gunakan lebih efektif dan optimis, prestasi kerja juga tinggi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011: 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang

berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2012: 118). Kompensasi juga disebut sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan. Berdasarkan kesimpulan para ahli diatas kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atas imbalan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Menurut Rivai (2009: 858) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Rivai (2009: 860) mengungkapkan bahwa secara terotitis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Oleh karena itu variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

b. Hubungan lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru, Try Utomo dan I Ketut R Sudiarditha (2013) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rs X. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

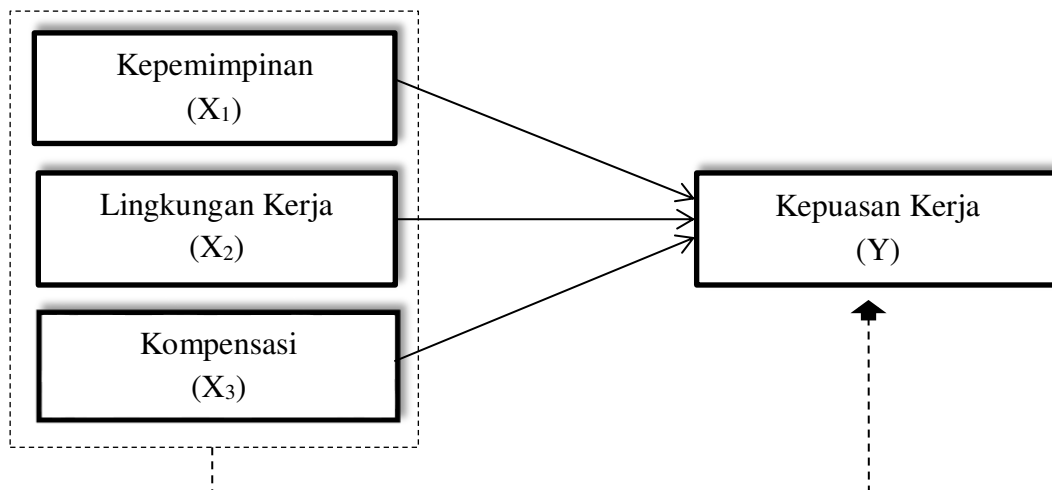
c. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Rivai (2009: 762) mengungkapkan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi yang diantaranya berupa

upah dan gaji, dengan upah dan gaji karyawan akan dapat akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Oleh karena itu variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan pendahuluan terdahulu di atas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - - - - - → : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, (Sugiyono, 2014: 134). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. $H_0 : \beta_1 = 0$ Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula pastika.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.

b. $H_0 : \beta_2 = 0$

$H_a : \beta_2 \neq 0$

Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.

Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.

c. $H_0 : \beta_3 = 0$

$H_a : \beta_3 \neq 0$

Diduga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.

Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.

d. $H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$

Diduga kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara

- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$
- bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.
- Diduga kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang diambil dan diperlukan dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014: 135).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2011: 317).

3. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, 2013: 145).

4. Dokumentasi

Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*Life Histories*), ceritera, bografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. (Sugiyono, 2013: 240).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji t maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti bahwa ada pengaruh

antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen.

Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,762 > 2,024$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, sambungmacan, Sragen dibutuhkan perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepemimpinan.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen.

Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,285 > 2,024$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan Sragen. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- c. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen.

- Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,520 > 2,024$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Dari hasil uji F maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $55,901 > 2,85$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya.
 3. Dari uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen sebesar 90,3 % sedangkan sisannya 9,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data diatas, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, sambungmacan, Sragen.

3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Banaran, Sambungmacan, Sragen.

Saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan adanya kepemimpinan yang berkualitas, seperti pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam memberikan contoh yang baik, pemimpin yang mampu mengkoordinasikan bawahan, pemimpin yang mampu mengintegrasikan bawahan serta yang mampu mengelola permasalahan yang sedang terjadi.
2. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif. Upaya ini dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang dinamis dan kondusif dalam lingkungan kerja.
3. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu adanya kompensasi, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan upah karyawan pada tepat waktu dan sesuai dengan peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, W, H., Try, U., I, Ketut, R, S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4. No. 1.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikolog Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cepi, Triatna. 2015. *Perilaku Organisasi dan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, Farid. 2008. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Guru dan Karyawan di SMA

- Wachid Surabaya. *Jurnal Tadris STAIN Pemeksan*. Vol. 2. No. 1.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Predia.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, Martnini, Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Standar Pers.