

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. RIZKA TAMA LINE BANDAR LAMPUNG

Fahrizi

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung

ABSTRACT

PT. Rizka Tama Line is a national shipping company which is engaged in ship agency. Problems encountered by the company is whether leadership style and compensation together give a positive and significant effect on the discipline of employees at PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung.

Based on the discussion, it can be concluded that the application of leadership styles at PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung is good. It can be seen from the respondents answers who chose good as many as 21 people (91.30 %) and basic leadership styles applied is participation (91.30 %). The discipline of employees at PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung is in the high category (good). It can be seen from 15 respondents answers (71 %) of the 21 respondents.

Keywords : *Leadership Style, Compensation and Discipline.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan bimbingan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien. Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan realitas bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan dalam arti kapan dilakukan dan dimana melaksanakannya, dan bagian mana tugas-tugas itu dicapai.

Pemimpin tidak dapat menggunakan cara/gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Disiplin kerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka permasalahan pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut : Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi dimana dampak dari faktor kepemimpinan tersebut akan meluas dan mempengaruhi operasionalisasi serta pencapaian visi dan misi organisasi. Dimana pengertian gaya kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Peranan Staf dalam Manajemen, merumuskan kepemimpinan sebagai berikut : "Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama". (1991 : 27).

2.2. Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Produktivitas karyawan
2. Kemampuan untuk membayar
3. Ketersediaan untuk membayar
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja
5. Organisasi karyawan
6. Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan.

Bagi suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan sumber daya yang berharga. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan perusahaan di dalam mencapai tujuan sangat tergantung dari tenaga kerja yang digunakan. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila keberadaan tenaga kerja pada suatu perusahaan diimbangi dengan sikap disiplin terhadap semua peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis

2.3 Disiplin

Disiplin kerja menurut Melayu SP Hasibuan adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial

Kedisiplinan kerja perlu ditegakkan, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja maka kegiatan kerja akan terganggu yang pada akhirnya akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Salah satu aspek untuk menegakkan kedisiplinan kerja perlu adanya pengawasan. Pengawasan dapat dianggap sebagai kegiatan untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting agar semua pelaksanaan dan penyelenggaraan berlangsung serta berhasil sesuai dengan yang telah direncanakan.

Disiplin kerja perlu ditegakkan, karena tanpa adanya dukungan disiplin, maka kegiatan organisasi/perusahaan akan terganggu, yang pada akhirnya tujuan perusahaan juga akan mengalami kegagalan. Disiplin kerja perlu ditegakkan karena tanpa adanya dukungan disiplin maka kegiatan organisasi atau perusahaan akan terganggu, yang pada akhirnya tujuan perusahaan juga akan mengalami kegagalan. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian bagi pimpinan perusahaan karena disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap produktivitas

yang dihasilkan, dengan tingginya produktifitas yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain dan Variabel penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif. Metode ini merupakan cara penelitian yang dilaksanakan dengan objek berdasarkan data dan fakta yang ada. Metode ini dipakai untuk menentukan penafsiran data berdasarkan kenyataan yang ada.

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :
 - Gaya kepemimpinan (X1)
 - Kompensasi (X2)
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah
 - Disiplin kerja (Y)

3.2 Sumber Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini berdasarkan dari 2 sumber :

- a. Data primer
- b. Data sekunder

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung yang berjumlah 21 orang.

3.4. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan, antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan, maka terlebih dahulu akan dikemukakan bentuk hubungan antara disiplin kerja karyawan (Y) gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2). Dengan rumus sebagai berikut :

a) Analisis data

Rumus yang digunakan adalah regresi linier multipel, yaitu :

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

b) Pengujian hipotesis

Rumus hipotesis :

H₀ : 0=0 (Regresi tidak ada artinya bila dikapai untuk membuat kesimpulan)

H₁ : 0≠0 (Regresi ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan)

Rumus Statistik :

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg} / K}{JK_{reg} / (n - k - 1)}$$

kriteria uji :

Tolak H₀ jika $F_{hit} \geq F_{(1-\alpha)(k, n-k-1)}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

r₁₂, r_{y1}, r_{y2} dicari dengan rumus

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi parsial antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan cukup berarti bila untuk membuat kesimpulan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Rumusan Hipotesis

H₀ : r_{y1.2} = 0 (koefisien korelasi parsial tidak berarti)

H₁ : r_{y1.2} ≠ 0 (koefisien korelasi parsial cukup berarti)

Rumus Statistik :

$$t_{hit} = \frac{r_{y1.2}\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{(1-r_{y1.2}^2)}}$$

kriteria uji :

Tolak H_0 jika $t_{hit} \geq t_{(1-1/2\alpha; n-k-1)}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

- a. Untuk menentukan berapa kuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan, digunakan rumus :

$$R^2 = \frac{JK_{reg}}{\sum y^2}$$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti akan menganalisis variabel-variabel penelitian menggunakan analisis kualitatif. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan tabel skala liker yaitu dengan membuat distribusi frekuensi hasil penelitian ke dalam tabel kemudian diinterpretasikan. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan selanjutnya diuraikan jawaban responden dari pertanyaan yang diajukan tentang gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

4.1 Analisis Gaya Kepemimpinan

Dari hasil analisis tentang gaya kepemimpinan yang diperoleh dipeoleh dari responden pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung, dapatlah digolongkan berdasarkan interval, yaitu :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

(Sudjana, 1982 : 365)

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka nilai intervalnya dapat diketahui, yaitu sebagai berikut :

- a. Skor (nilai tertinggi) angket penelitian adalah = 50
 b. Skor (nilai) terendah angket penilaian adalah = 10

Untuk menentukan kategori tersebut maka terlebih dahulu dimasukkan dalam rumus interval, yaitu :

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = \frac{40}{5} = 8$$

Secara distribusi data tentang gaya kepemimpinan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Distribusi Hasil Skor Angket Gaya Kepemimpinan Dari 21 Responden Pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung

No	Gaya Kepemimpinan	Frekwensi	Persentase (%)
1	Sangat sesuai	0	0
2	Sesuai	19	90
3	Cukup sesuai	2	10
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0
Jumlah		21	100

Sumber: : Data Diolah

4.2 Analisis Pemberian Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dan semangat kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dan mempunyai semangat kerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator yang dijadikan ukuran pada variabel kompensasi adalah :

Tabel 2. Jawaban responden tentang variabel kompensasi dengan indikator biaya hidup.

No	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
1	sudah sesuai	11	52.38
2	Kurang sesuai	5	23.81
3	Tidak sesuai	5	23.81
	Jumlah	21	100.00

Sumber: Data diolah

Tabel di atas memperlihatkan bahwa responden yang menjawab pemberian kompensasi "Sudah sesuai" dengan biaya hidup sebanyak 11 orang (52,38%), kurang sesuai sebanyak 5 orang (23,81%) orang dan "tidak sesuai" sebanyak 5 orang (23,81%). Hal ini berarti bahwa sistem pemberian kompensasi dibandingkan dengan biaya hidup rata-rata sudah sesuai.

4.3 Analisis Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengumpulan data tentang disiplin kerja yang diperoleh dari responden penelitian, dapat digolongkan berdasarkan interval di bawah ini :

- Skor (nilai) tertinggi angket penelitian adalah = 50
- Skor (nilai) terendah angket penelitian adalah = 10

Distribusi data tentang disiplin kerja dapat dilihat pada tabel tunggal berikut ini :

Tabel 3. Distribusi Hasil Skor Disiplin Kerja dari 21 Orang pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung

No	Disiplin Kerja Karyawan	Frekwensi	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	0	0
2	Tinggi	15	71
3	Sedang	6	29
4	Rebdah	0	0
5	Sangat rendah	0	0
	Jumlah	21	100

Sumber: : Data Diolah

Berdasarkan data diatas diperoleh keadaan sebagai berikut : Dari 21 orang responden, karyawan yang memiliki disiplin kerjanya tergolong tinggi ada sebanyak 15 orang (71%), karyawan yang memiliki disiplin kerja tergolong sedang sebanyak 6 orang (29%).

4.4 Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja, antara kompensasi dengan disiplin kerja serta gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan disiplin kerja, maka terlebih dahulu akan dikemukakan bentuk hubungan antara disiplin kerja karyawan (Y) dengan gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2). Dari hasil analisis kualitatif tersebut maka selanjutnya akan dibahas secara kuantitatif yaitu membahas hubungan variabel (X_1) dan Variabel (X_2) dengan Variabel (Y) menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 16.0 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 4. Correlations disiplin kerja (Y) dengan gaya kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂)

Correlations

		Disiplin.kerja	Gaya. Kepemimpinan	Kompensasi
Pearson Correlation	Disiplin.kerja	1,000	,619	,952
	Gaya.Kepemimpinan	,619	1,000	,484
	Kompensasi	,952	,484	1,000
Sig. (1-tailed)	Disiplin.kerja	.	,001	,000
	Gaya.Kepemimpinan	,001	.	,013
	Kompensasi	,000	,013	.
N	Disiplin.kerja	21	21	21
	Gaya.Kepemimpinan	21	21	21
	Kompensasi	21	21	21

- Besarnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,619, hubungan kompensasi dengan disiplin kerja adalah 0,952. secara teoritis, karena korelasi antara kompensasi dengan disiplin kerja lebih besar, maka variabel kompensasi lebih berpengaruh terhadap disiplin kerja dibanding dengan variabel lain.
- Terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan kompensasi, yaitu 0,484 hal ini menandakan adanya multikolinieritas atau korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,940	,933	,92619

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya. Kepemimpinan

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- Angka R. Square adalah 0,940 hal ini berarti 94 % disiplin kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh variabel bebas. Sedangkan sisanya (100%-94%)= 4% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Standar error of estimate adalah 0,92619 apabila dibandingkan dengan standar deviasi disiplin kerja sebelumnya adalah 3,57771 jauh lebih kecil dari standar deviasi disiplin kerja, maka model regresi lebih baik dalam bertindak sebagai prediktor disiplin kerja dari pada rata-rata disiplin kerja itu sendiri.
-

Tabel 6. Uji F tes atau Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,559	2	120,280	140,214	,000 ^a
	Residual	15,441	18	,858		
	Total	256,000	20			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya. Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin.kerja

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dianalisis dan dijelaskan sebagai berikut:

- Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 140,214 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitas (0,000) jauh lebih besar dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi disiplin kerja. Atau bisa dikatakan, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Tabel 7. Coefficients Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,937	3,006		-1,975	,064
	Gaya.Kepemimpinan	,289	,093	,206	3,112	,006
	Kompensasi	,881	,068	,853	12,891	,000

a. Dependent Variable: Disiplin.kerja

- Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -5,937 + 0,289 X_1 + 0,881 X_2$$

Konstanta sebesar -5,937 menyatakan jika tidak ada gaya kepemimpinan dan kompensasi maka disiplin kerja karyawan akan menurun.

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,289 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,289.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,881 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai skor kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,881.

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (gaya kepemimpinan).

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

Pengambilan Keputusan :

a. Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel

Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka H_0 diterima.

Jika statistik t hitung > statistik t tabel, maka H_0 ditolak.

- Statistik t hitung
Dari tabel diatas terlihat bahwa t hitung adalah -1,975..
- Statistik tabel
Tingkat signifikan (α) = 5%
df (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau 21 - 2 = 18
uji dilakukan dua sisi, di dapat 1,321

Keputusan :

Karena statistik hitung < statistik tabel (-1,975 < 1,321), maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Perekonomian Kota Bandar Lampung.

b. Berdasarkan probabilitas.

- Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima
- Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 ditolak

Keputusan :

- Terlihat bahwa pada kolom diatas sg/significance adalah 0,064, atau probabilitas diatas 0,05, maka H_0 diterima, atau koefisien regresi signifikan, atau gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka penulis membuat kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin pada PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung adalah baik.
2. Besarnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,619, hubungan kompensasi dengan disiplin kerja adalah 0,952.
3. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah 0,940.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sajikan yaitu :

1. Agar penerapan gaya kepemimpinan menjadi motivasi/rangsangan bagi peningkatan disiplin kerja karyawan, maka hendaknya penerapan gaya kepemimpinan dari atasan adalah tinggi pengarahannya dan tinggi dukungannya.
2. Untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, pihak PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung hendaknya berupaya untuk mentaati dan menerapkan ketentuan/peraturan dengan lebih bersungguh-sungguh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2002. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Effendy, Onong S. 2001. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : Rosdakarya
- Heidjrachman, H. Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Dasar kunci dan Keberhasilan. Penerbit Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandji Anoraga, 2000. *Manajemen Bisnis*. Penerbit Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga Jakarta.
- Sondang, Siagian. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Keempat. PT. Rineka Cipta .Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Thoha, Miftah. 2005. *Kepemimpinan Dalam Manjemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi. 2002. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Prenada Media.
- Wahjosumidjo, 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit Prenhallindo, Jakarta