

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ORGANISASI NON-PROFIT YPM)

Dermawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Universal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 136 karyawan Organisasi Non-Profit YPM. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 19.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di daya-gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai

berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya dan ini dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy, et al. (1999), Schermerhorn, et al. (1998), Robbins (1996), dan Siagian (1995), pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.

Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Imbalan bukan uang juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, misalnya mengenai rasa aman. Ketika baru-baru ini di negara kita terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran yang disebabkan karena adanya bank-bank yang dilikuidasi dan adanya krisis moneter, mengakibatkan banyak karyawan yang merasa tidak aman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Untuk mengatasi hal ini, beberapa pengusaha berusaha menenangkan karyawannya dengan menawarkan rasa aman untuk tidak di PHK, dan sebagai gantinya karyawan tidak memperoleh peningkatan imbalan berupa uang. Contoh lain, misalnya simbol status. Di sadari atau tidak, sebenarnya setiap orang ingin memperoleh dan menggunakan simbol-simbol status tertentu untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Siagian (1995), status merupakan faktor motivasional yang penting, sebab status dipandang sebagai peringkat prestise seseorang dalam suatu organisasi, seperti jabatan, pangkat dan fasilitas yang diperoleh.

Pembahasan dalam tulisan ini akan difokuskan pada imbalan ekstrinsik yang selanjutnya disebut sebagai kompensasi dan diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini bukan berarti imbalan intrinsik tidak penting.

Memang bagi sebagian besar karyawan, terutama yang dalam struktur organisasi perusahaan berada pada tingkat paling rendah, misalnya buruh, kebutuhan fisiologis dirasakan sebagai kebutuhan yang utama. Hal inilah yang menyebabkan imbalan ekstrinsik

menjadi lebih mendominasi dan dirasa lebih penting dibandingkan imbalan intrinsik. Menurut Hersey dan Blanchard (1995), bagi kelompok karyawan yang telah memiliki jaminan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, maka imbalan intrinsik guna meningkatkan harga dirinya menjadi motivasi utama dalam bekerja.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

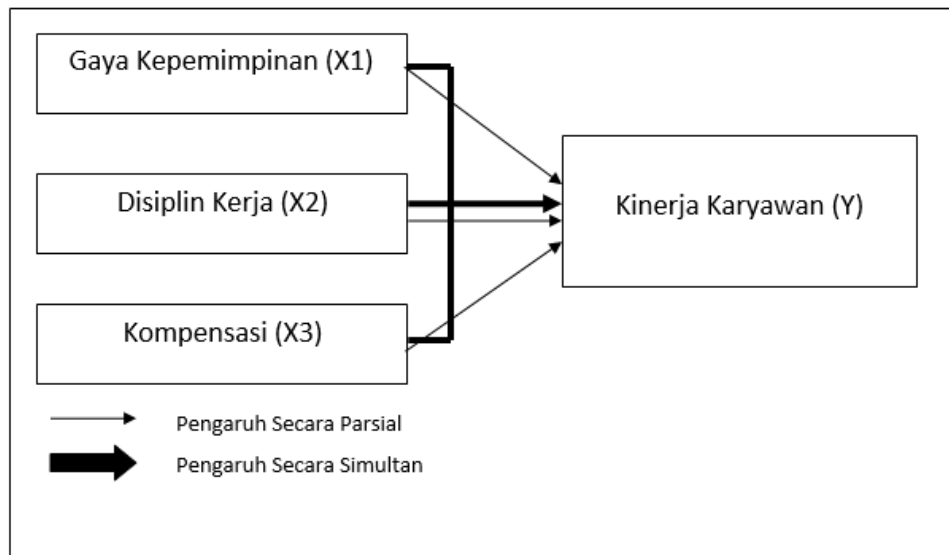
Menurut Santoso (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Para pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Davis (1985) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Siagian (1993) menyatakan bahwa komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Disamping itu, motivasi kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sujak (1990), pemahaman motivasi baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM? (2) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Non-Profit YPM? (3) Variabel manakah yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan Organisasi Non-Profit YPM?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Secara garis besar, kerangka konseptual penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Organisasi Non-Profit YPM
2. Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Organisasi Non-Profit YPM
3. Bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Organisasi Non-Profit YPM
4. Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di Organisasi Non-Profit YPM

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang realitas pada obyek yang diteliti secara obyektif. Penelitian ini menekankan pada satu variabel yakni pengembangan model pendidikan berbasis kompetensi. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan pengamatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Organisasi Non-Profit YPM dari KB-TK, SD, SMP, SMA, SMK dan Yayasan adalah karyawan yang terdata sampai dengan tahun 2014 dengan populasi 245 orang. Pada penelitian ini jumlah karyawan yang diambil sebagai sampel adalah 136 orang. Adapun alasan pengambilan 136 orang dari 245 karyawan adalah didasarkan pada pengembalian kembali kuisioner yang peneliti ambil sesuai dengan proposional dari masing-masing tingkat. Tingkat KB-TK mewakili 14,0% (19 responden), SD mewakili 32,4% (44 responden), SMP mewakili 15,4% (21 responden), SMA mewakili 13,2% (18 responden), SMK mewakili 6,6% (9 responden) dan Yayasan mewakili 18,4% (25 responden). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Accidental sample yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kesediaan responen untuk mengisi kuesioner baik dari sisi waktu dan pemikiran. (Singaribun dan Efendi, 1997).

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Validitas menurut Azwar (1997) didefinisikan sebagai seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau menurut Singarimbun & Effendi (1989:124) adalah sejauhmana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson. Teknik ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau butir pernyataan benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu petunjuk sejauhmana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas alat ukur dilakukan dengan teknik sekali ukur One Shot Technique, yang kemudian diuji dengan pendekatan alpha Cronbach. Menurut Malhotra (1999) sebuah faktor dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha Cronbach di atas 0,6.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 1 maka persamaan matematika model regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.824 + 0.349X1 + 0.149X2 + 0.163X3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Kompensasi

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Koef.Reg.	Beta	thitung	Sign.
Konstanta			3.095	.002
X1.1		0.349	7.258	.000
X1.2		0.149	2.328	.021
X1.3		0.163	2.393	.018
	R Square	R Adjusted	Fhitung	Sign.
	0.370	0.356	25.880	0.000

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Variabel Bebas (Uji Statistik t)

Hasil Uji Signifikansi (lihat table 1) parameter individual (Uji Statistik t) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Kerja Karyawan Organisasi Non-Profit YPM, dimana nilai thitung dari masing-masing variabel lebih besar daripada nilai ttabel= 1.656, dimana nilai variabel X1 adalah 7.258, variabel X2 adalah 2.328, dan variabel X3 sebesar 2.393.

Uji Hipotesis Pengaruh Simultan Variabel Bebas (Uji Statistik F)

Hasil regresi menunjukkan bahwa R Square adalah sebesar 0.370. Hal ini berarti kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 37.0% sedangkan sisanya 63% diterangkan oleh variabel lain diluar variabel X1, X2, dan X3. Pembuktian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikan) F dengan nilai α dimana dari tabel tersebut dapat diketahui nilai signifikan F sebesar 0.000 lebih kecil dari α (0.05) sehingga keputusan uji yang diambil adalah H_0 ditolak, H_1 diterima, sehingga variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y).

Menentukan Variabel Dominan

Dari persamaan matematis model regresi yang terbentuk dapat diketahui bahwa ketiga variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Dari variabel tersebut Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Kerja Karyawan Organisasi Non-Profit YPM, karena memiliki nilai Beta terbesar, yaitu 0.349.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel bebas tersebut. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Menurut Fomel, apabila nilai $VIF < 5$, tidak terjadi Multikolinearitas. Dari hasil dalam perhubungan diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai VIF

No.	Variabel	VIF
1	X1	1.073
2	X2	1.096
3	X3	1.030

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang kurang < 5 , sehingga dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini untuk semua variabel tidak mengalami Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glesjer yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0.05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa secara parsial atau individu semua variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Non-Profit YPM, baik oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi.

Secara dominan diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Non-Profit YPM. Temuan ini menunjukkan adanya keselarasan peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh Pemimpin yang handal dalam berhubungan dengan karyawan, penyelesaian antar karyawan. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Non-Profit YPM. Selain itu juga Kompensasi turut ambil andil dalam peningkatan kinerja kerja karyawan. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelum dalam tesis ini, maka dapat ditarik kesimpulan, sesuai penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM. Dimana pada Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM adalah diterima. Secara teoritis bahwa temuan ini mengandung makna Gaya Kepemimpinan merupakan Fundamental ataupun Pondasi yang paling harus diperhatikan demi terciptanya kinerja kerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM.
2. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM. Dimana pada Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM adalah diterima. Secara teoritis bahwa temuan ini mengandung makna Gaya Kepemimpinan merupakan Fundamental ataupun Pondasi yang paling harus diperhatikan demi terciptanya kinerja kerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM.
3. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan/signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM. Secara teoritis temuan ini mengandung makna bahwa gaya kepemimpinan merupakan bagian yang terpenting bagi terciptanya kinerja kerja yang baik di lingkungan Organisasi Non-Profit YPM. Semakin baik seorang pemimpin dalam memimpin akan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan Organisasi Non-Profit YPM.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni Feri, 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Arrizal, 2001. "Pemimpin Gaya Kepemimpinan Transaksional Mencapai Sukses Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia". Jurnal Kajian Bisnis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha. No. 22 Januari-April.
- Dessler, G. 2000. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gary Dessler, (1984), Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan), Prenhalindo, Jakarta.
- Gaspersz, Vincent, (2005), Total Quality Management, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. Analisis Multivariate. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

- Gomes, Faustino Cardoso, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. (1992), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE
- Handoko, T. Hani, edisi 2, (1993), Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot TE, (2002), Manajemen SDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasan, M. Iqbal, edisi 1, (2002), Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, SP, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., dan K.H. Blanchard. 1995. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Jurnal Aplikasi Manajemen, 8(2): h: 561-569.
- Isnain Masyjui, 2005, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai kantor Dinas Pendidikan Nasionan Kabupaten Grobogan, Semarang : Universitas Negeri Semarang,
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Rineka Cipta
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W., R.M. Noe, dan S.R. Premeaux. 1999. Human Resource Management. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Murni, Nur Indah Hayati Lestari. 2007. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) Di Jakarta. Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis. hal: 74-90.
- Nafisah, Durrotun (2005), "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan", Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2005.
- Nitisemito, A.S. 1996. 45 Wawasan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nursada, I., Alhabsji, T., Al Musadieq. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan". Jurnal Ekonomidan Bisnis. Vol.6. No.2. 108-115.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutan Dan Pperkebunan Kabupaten Jepara. Dalam Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. h: 1-11.
- Sadili Samsudin, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV. Pustaka Setia.

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanthi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Nugroho (2008), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, Kota Magelang Jawa Tengah”, Graduate Program of Management and Business – Bogor Agricultural University (MB IPB)
- Sirait, Justine T., 2006, Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta; PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wahyuddin, M. dan Djumino. 2007. Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Di Kabupaten Wonogiri. Jurnal Aplikasi Manajemen 1(3): h: 1-19.
- Widodo, Untung. 2006. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)”. Fokus Ekonomi. Vol.1. No.2. 92-108.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Jurnal Aplikasi Manajemen. 1(2): h: 11-19.