

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KPP PRATAMA JAKARTA PALMERAH**

Theresia Ida Purnawati dan Adella H.S

**Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Jl. RS.Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450. Telp. 7656971 ext 136
email : pascaupnvj@gmail.com**

Abstract

The objective of the research is to study the correlation between leadership, career development and compensation with work performance. The research with 87 respondent of the Tax Office Primary Jakarta Palmerah. The research concludes that there were positive and significant correlation between : a) leadership (X_1) with work performance; b) career development (X_2) with work performance; compensation (X_3) with work performance individually and simultaneously. Further more there was influence between leadership, career development, and compensation with the work performance individually and simultaneously.

Keyword: leadership, career development, compensation and employee performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai 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. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai suatu tujuan terletak ditangan manusia dalam organisasi tersebut.

Belum optimalnya kinerja dapat terlihat dari belum tercapainya target yang

dibebankan pada KPP Pratama Jakarta Palmerah. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan, masih kurangnya motivasi, disiplin pegawai, teknologi yang kurang menunjang pekerjaan, kepemimpinan yang belum maksimal, kesempatan pengembangan karir yang belum merata, dan masih kurangnya kerja sama antar seksi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut : (a) Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Jakarta Palmerah?; (b) Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Jakarta Palmerah?; (c) Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Jakarta Palmerah?; (d) Apakah secara simultan kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Jakarta Palmerah?

I. Kepemimpinan

Makna kata kepemimpinan erat kaitannya dengan makna kata memimpin. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo (2002, 82), dalam praktek organisasi, kata pemimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya.

Menurut Robins (2007, 431) pemimpin dan kepemimpinan adalah sebagai terjemahan dari *leadership*, harus dibedakan dengan *headship*, *directorship*, *chairmanship*, sebab *leadership* mengandung kemampuan dengan kadar yang tinggi untuk memperoleh keberhasilan yang optimal. Seorang kepala jawatan (*head of a department*) memang memimpin sekelompok manusia dalam suatu organisasi, tetapi belum tentu ia memiliki *leadership* dengan makna sebenarnya. Dengan demikian pula seorang direktur perusahaan (*director of a business firm*), seorang ketua partai politik (*chairman of political*) atau seorang kepala staf ketentaraan (*chief of staff*).

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi.

2. Pengembangan Karir

Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karir menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Menurut Gibson dkk.(2003, 305) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian dari sikap karir dan perilaku dapat memuaskan seorang individu

3. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Garry Dessler (2009, 46) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk

pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Sementara Sastrohardiwiryo (2002, 181) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sastrohardiwiryo (2002, 181) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara Panggabean (2002, 75) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, kompensasi merupakan pemberian terkait jasa yang diserahkan kepada perusahaan atau organisasi. Masalah kompensasi dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi dan dikelola sebaik mungkin oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan tantangan karena imbalan yang diterima oleh karyawan tidak semata-mata sebagai perumusan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Sebaliknya

kadang kala organisasi melihatnya sebagai beban, organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai target yang lain.

4. Kinerja

Pengertian prestasi kerja atau kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2005, 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernandin & Russell yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003, 135) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sementara Veitzal Rivai (2004, 309) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam rangka pelaksanaan fungsi-fungsi dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yang diukur berdasarkan periode waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Dari sisi kinerja individual, kinerja perseorangan sangat tergantung kepada kemampuan manajerial pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan yang harmonis, mengidentifikasi dan mengoptimalkan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki individu. Kepemimpinan dapat menjadi pendorong pekerja untuk terus meningkatkan wawasan dan pengetahuannya, membuka kesempatan seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar dan membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas. Dengan bimbingan dan arahan dari pemimpin, pegawai dapat termotivasi untuk semakin giat dalam melakukan tugasnya

Dengan demikian dapat diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Pengembangan karir merupakan komponen pembentuk kinerja. Karena pada dasarnya pengembangan karir identik dengan keberhasilan, sehingga pengembangan karir bermanfaat untuk dapat menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya, menambah tantangan dalam

bekerja, meningkatkan otonomi, dan meningkatkan tanggung jawab.

Dengan demikian dapat diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

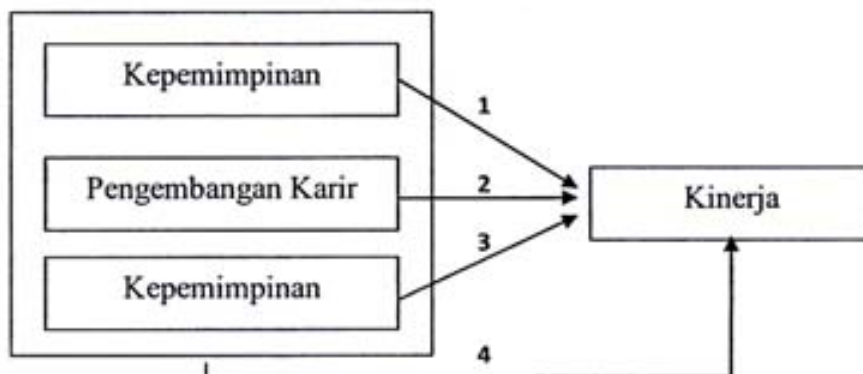
Pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterimanya seimbang dengan apa yang dia berikan kepada organisasi, maka selanjutnya kondisi ini akan menciptakan keinginan pegawai untuk terus mempertahankan kinerjanya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima oleh pegawai dirasakan tidak seimbang dengan apa yang ia berikan kepada organisasi, maka kondisi ini akan menciptakan ketidakpuasan yang selanjutnya akan menurunkan usaha pegawai untuk menampilkan kinerja maksimalnya.

Dengan demikian dapat diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang efektif, dan mampu memahami situasi akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kejelasan peningkatan dan pemerataan kesempatan mengembangkan diri akan membuat pegawai semakin terpacu untuk meningkatkan kualitas diri. Pada akhirnya hal ini akan meningkatkan kinerjanya. Setiap pegawai mengharapkan kompensasi yang tinggi, sehingga dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan pegawai. Kompensasi dapat dijadikan ukuran seberapa tinggi kemampuan pegawai dinilai oleh perusahaan. Hal ini mendorong pegawai untuk semakin giat bekerja.

Dengan demikian dapat diduga ada pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengajuan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan terkait dengan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan di atas adalah :

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Secara simultan kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi sebanyak 87 responden dijadikan sampel penelitian.

Penelitian menggunakan empat instrumen sesuai variabel penelitian, yaitu : (a) instrumen untuk mengukur kepemimpinan, (b) instrumen untuk mengukur pengembangan karir, (c) instrumen untuk mengukur kompensasi, dan (d) instrumen untuk mengukur kinerja.

Uji coba instrumen telah dilakukan dengan hasil valid dan reliabel.

Pengujian analisis dilakukan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas dan uji homogenitas. Hasil pengujian normal dan homogen untuk semua variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama berbunyi "Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai". Semakin tinggi nilai kepemimpinan maka nilai kinerja akan semakin tinggi juga. Analisa regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta a sebesar 31,565 dan nilai koefisien regresi b sebesar 0,586. Dengan demikian persamaan yang dibentuk adalah $\hat{Y} = 31,565 + 0,586 X_1$. Konstanta sebesar 31,565 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan/penurunan atau nilai variabel kepemimpinan konstan, maka nilai kinerja adalah sebesar 31,565 satuan.

Kekuatan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,620$. Pengujian signifikansi koefisien korelasi tersaji dalam tabel 2.

Uji signifikansi korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,278$ dan nilai ini lebih besar dari $t_{tabel} = 2,281$. Dari hasil ini dapat disimpulkan koefisien korelasi antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja (Y)

sebesar 0,620 adalah sangat signifikan. Koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,384$ dapat dinyatakan bahwa kemampuan kepemimpinan menjelaskan kinerja

pegawai sebesar 38,40% dan sisanya 61,60% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 1. Persamaan Regresi Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja (Y)

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien yg standar Beta	t	Sig
	B	Std error			
1 Konstan	31.565	5.797		5.445	0.000
X_1	0.586	0.081	0.620	7.278	0.000

Keterangan :

a= Variabel bebas (Y)

Tabel 2. Nilai Korelasi dari Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R square	Adjusted R square	Std Error of the estimate
1	0.620 ^a	0.384	0.377	546.817

Hipotesis kedua berbunyi "Secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap karir maka nilai kinerja akan semakin tinggi juga. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta a sebesar 21,846 dan nilai koefisien regresi b sebesar 0,720. Konstanta sebesar 21,846 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan/penurunan atau nilai variabel pengembangan karir bernilai nol, maka nilai kinerja adalah sebesar 21,846 satuan. Kekuatan hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,651$.

kinerja pegawai". Semakin tinggi nilai pengembangan. Pengujian signifikansi koefisien korelasi tersaji dalam tabel 4.

Uji signifikansi korelasi diperoleh nilai t hitung = 7,9 dan nilai ini lebih besar dari t tabel = 2,281. Dari hasil ini dapat disimpulkan koefisien korelasi antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,651 adalah sangat signifikan. Koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,423$ dapat dinyatakan bahwa kemampuan pengembangan karir menjelaskan kinerja pegawai sebesar 42,30% dan sisanya 57,70% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 3. Persamaan Regresi Pengembangan Karir (X_2) dengan Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.846	6.568		3.326	.001
	X2	.720	.091	.651	7.900	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. Nilai Korelasi dari Pengembangan Karir (X_2) dengan Kinerja (Y)Model Summary^b

Model	R	R square	Adjusted R square	Std Error of the estimate
1	0.651 ^a	0.423	0.417	5.29021

Hipotesis ketiga berbunyi "Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai". sebesar 29,332 dan nilai koefisien regresi b sebesar 0,620. Dengan demikian persamaan yang dibentuk adalah $\hat{Y} = 29,332 + 0,620 X_3$. Konstanta sebesar 29,332 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan/penurunan atau nilai variabel kompensasi konstan, maka nilai kinerja adalah sebesar 29,332 satuan.

Kekuatan hubungan antara kompensasi dengan kinerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,561$. Pengujian

signifikansi koefisien korelasi tersaji dalam tabel 6.

Uji signifikansi korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,255$ dan nilai ini lebih besar dari $t_{tabel} = 2,281$. Dari hasil ini dapat disimpulkan koefisien korelasi antara kompensasi (X_3) dengan kinerja (Y) sebesar 0,561 adalah sangat signifikan. Koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,315$ dapat dinyatakan bahwa kemampuan kompensasi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 31,50% dan sisanya 68,50% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 5. Persamaan Regresi dari Kompensasi (X_3) dengan Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.332	7.094		4.135	.000
	X3	.620	.099	.561	6.255	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 6. Nilai Korelasi dari Kompensasi (X_3) dengan Kinerja (Y)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.307	5.76511

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Hipotesis keempat berbunyi "Secara simultan kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai". Persamaan regresi yang diperoleh dari table tersebut di atas adalah $\hat{Y} = -2,204 + 0,359 X_1 + 0,414 X_2 + 0,285 X_3$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa (a) Konstanta sebesar -2,204 berarti bahwa jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 bernilai konstan (nol) maka kinerja adalah sebesar 2,204 satuan. (b) Koefisien regresi pada variabel X_1 sebesar 0,359. Dengan demikian dapat dinyatakan setiap kenaikan satu poin kepemimpinan (X_1) maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,359 satuan. (c) Koefisien regresi pada variabel X_2 sebesar 0,414. Dengan demikian dapat dinyatakan setiap kenaikan satu poin pengembangan karir (X_2) maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,414 satuan. (d) Koefisien regresi pada variabel X_3 sebesar 0,285. Dengan demikian dapat dinyatakan setiap kenaikan satu poin kompensasi (X_3) maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,285 satuan.

Kekuatan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja ditunjukkan

oleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,790$ dengan koefisien determinasi (adjusted R Square) sebesar 0,610.

Uji signifikansi korelasi diperoleh nilai t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 4,679. Nilai t untuk variabel pengembangan karir sebesar 5,049 dan nilai t untuk variabel kompensasi sebesar 3,330. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,281). Dari hasil ini dapat disimpulkan koefisien korelasi simultan $R = 0,790$ dengan koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,610. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 61% dan sisanya 39% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Hasil uji F menunjukkan penduga F hitung > F Probability (Sig) atau 45,798 pada signifikansi 0,000 ($\alpha < 0,05$). Nilai tersebut lebih besar dari F tabel 2,715. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja dapat diterima.

Tabel 7. Koefisien Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kompensasi (X_3) Dan Kinerja (Y)

Coefficients

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.204	6.566		-.336	.738
X ₁	.359	.071	.374	4.679	.000
X ₂	.414	.088	.379	5.049	.000
X ₃	.285	.086	.258	3.330	.001

.a. Dependent Variabel : Y

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2 dan Adjusted R^2), hasil uji t dan F (Anova) antar Variabel Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengaruh Antar Variabel	R	R^2	Adjusted R^2	t hitung	t tabel	F Hitung	F tabel
X ₁ - Y	0,620a	0,384		7,278	1,98		
X ₂ - Y	0,651a	0,423		7,9	1,98		
X ₃ - Y	0,561a	0,315		6,255	1,98		
X ₁ , X ₂ dan X ₃ - Y	0,790a		0,61			45,798	0,05

SIMPULAN

Kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Peningkatan kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Indeks, Jakarta

- Gibson, James, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 2003, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta
- Hani, Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghallia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghallia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua, penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, S.P. 2007. *Organizational Behavior*. 9th edition. Prentice Hall, Inc, New Jersey.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan Pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons, Inc
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.