

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MANAJER DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN DI SOFYAN/NNHOTEL RANGKAYO BASA  
PADANG**



**Oleh :  
Dwi Putri Novita Sari  
1102321/2011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN KESEJAHTERAAN KELUARGA  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
Wisuda Periode September 2015**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

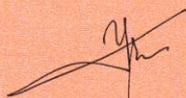
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MANAJER DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI SOFYAN/NN HOTEL RANGKAYO BASA PADANG

DWI PUTRI NOVITA SARI

*Artikel ini disusun berdasarkan skripsi Dwi Putri Novita Sari untuk persyaratan wisuda periode  
September 2015 dan sudah diperiksa dan disetujui oleh kedua pembimbing*

Padang, Agustus 2015

Pembimbing I



Dr. Yuliana, SP.M.Si  
NIP. 19700727 199703 2003

Pembimbing II



Hijriyantomi Suyuthie, SIP. MM  
NIP. 19780903 201012 1001

# HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MANAJER DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI SOFYAN/INN HOTEL RANGKAYO BASA PADANG

Dwi Putri Novita Sari<sup>1</sup>, Yuliana<sup>2</sup>, Hijriyantomi<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen Perhotelan  
FT Universitas Negeri Padang  
email: [dpnsari@gmail.com](mailto:dpnsari@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepemimpinan manajer dengan kepuasan kerja karyawan di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang melibatkan 2 variabel yaitu tentang kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan. Populasi dari penelitian ini berjumlah 32 orang yaitu seluruh karyawan kecuali manajer. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling*, dengan menggunakan *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket) sebanyak 52 butir dengan menggunakan skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (68,7%) menyatakan kepuasan kerja karyawan pada kategori kurang baik. Demikian juga dengan kepemimpinan manajer yang menunjukkan kategori kurang baik dengan persentase 70%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan manajer dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,634 dan nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja ,Karyawan, Kepemimpinan Manajer

## Abstract

The purpose of research is to examine the relationship between the leadership of managers with employee satisfaction in SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang. This research is a correlational study involving two variables, namely on the leadership of managers and employee satisfaction. Population of this research are about 32 people that all employees except the manager. The sampling technique is non-probability sampling, by using saturated sampling, data collection technique is done by distributing questionnaires (questionnaire) as many as 52 items using the Likert scale that has been tested for validity and reliability. These results indicate that the majority of employees (68.7%) satisfaction of employees working and (70 %) for leadership of the manager shows the unfavorable

---

<sup>1</sup>Prodi Manajaemen Perhotelan untuk wisuda periode September 2015

<sup>2</sup>Dosen Jurusan Kesejahteraan Keluarga FT-UNP

category. The results also indicate that the presence of a positive and significant relationship between the variables X and Y with value correlation ( $r$ ) of 0,634.

## **A. Pendahuluan**

Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga diharapkan dapat menghadapi para pesaingnya. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan atau organisasi adalah mencari metode yang tepat untuk mengatur dan mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Meskipun terdapat banyak teori tentang manajemen sumber daya manusia, namun pada prakteknya untuk mencapai hal tersebut bukan merupakan satu hal yang mudah, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai manusia dengan karakteristik yang berbeda-beda.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan karyawan, pimpinan, maupun proses manajemen dalam organisasi itu sendiri. Pada zaman sekarang banyak organisasi yang mengubah konsep operasional dalam manajemen sumber daya manusia, yang dulunya organisasi memperlakukan pegawai secara individu tetapi sekarang para pegawai tersebut diperlakukan sebagai bagian dari suatu kelompok atau tim kerja dalam suatu kelompok, dengan tujuan dapat mengoptimalkan aspek sosial, teknis serta kinerja dari individu itu sendiri dalam lingkungan kerja.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran,

serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Kerjasama dari sumber daya manusia melaksanakan proses manajemen diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja.

Menurut Veithzal dan Mulyadi (2012: 246) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa nilai dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) yang memiliki segi-segi yaitu segi sosial ekonomi yang meliputi gaji dan jaminan sosial serta segi sosial psikologi yang meliputi kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, serta hubungan antar rekan kerja.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Robbins (2006) dalam Suwatno (2011: 140) mengatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan”. Pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi

yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan., Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok yaitu fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian.

SofyanInn Hotel Rangkayo Basa adalah salah satu hotel berbintang 2 dengan konsep hotel syariah di Kota Padang. SofyanInn Hotel Rangkayo Basa berada pusat Kota Padang, tepatnya di Jl. Hangtuah No 211 Padang hadir dengan konsep hotel syariah diresmikan sekaligus *grand opening* pada tanggal 17 April 2013 oleh Wali Kota Padang Fauzi Bahar. Bangunan hotel terdiri dari tiga lantai dengan jumlah kamar saat ini sebanyak 56 kamar. Fasilitas hotel antara lain: musholla, *broadband internet*, *free wifi*, *tv cable*,, 1 buah restoran dengan menu yang sangat bervariasi dan 3 buah ruang pertemuan serta area parkir yang mencukupi.

SofyanInn Hotel Rangkayo Basa bekerja sama dengan *Sofyan Hotel Management & Consultance*( SHMC ) di Jakarta. Dalam proses Manajemen, Hotel Rangkayo Basa bekerja sama dengan SHMC, sehingga untuk penempatan manajer masing-masing hotel di tugaskan dari Manajemen SofyanInn pusat. Sedangkan untuk sumber daya manusia selain dari manajer pada saat *grand opening* dilakukan melalui seleksi tes penerimaan karyawan yang dilakukan langsung oleh manajemen SofyanInn.

SofyanInn Hotel Rangkayo Basa dipimpin oleh seorang manajer, selanjutnya struktur organisasi disesuaikan dengan struktur organisasi hotel bintang 2. SofyanInn Hotel Rangkayo Basa ini menerapkan sistem *Multitasking* dalam mengerjakan tugas sesuai dengan konsep syariah dimana melaksanakan pekerjaan dengan saling membantu untuk mencapai tujuan termasuk peranan manajer sebagai pemimpin juga langsung berinteraksi dengan bawahan dalam mengarahkan pekerjaan seperti dalam *general meeting* yang merupakan wadah bagi karyawan menyampaikan aspirasi dan masukan langsung kepada manajer. SofyanInn Hotel Rangkayo Basa memiliki visi menjadi hotel terkemuka yang mampu bersaing di pasar global dan dikelola memenuhi ketentuan syariah dengan Misi “ *Grow With Trust ( Tumbuh Dengan Kepercayaan )*”.

Selama melakukan Pengalaman Lapangan Industri selama 4 bulan periode 11 Agustus 2014-11 Desember 2014 di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa pada bagian *Back Office* yaitu pada *Food and Beverage Secretary*, penulis menemukan berbagai masalah yang dikeluhkan karyawan berkaitan dengan pekerjaan mereka diantaranya yaitu, tentang kurangnya koordinasi antar departemen dalam melaksanakan operasional pekerjaan sehingga operasional tidak berjalan dengan lancar. Masalah lainnya yaitu masih adanya karyawan yang mengeluhkan tentang belum meratanya program jaminan sosial dalam pekerjaan mereka. Selain masalah tersebut juga ada sebagian karyawan yang memiliki hubungan kurang harmonis sesama rekan kerja.

Keluhan lainnya berkaitan dengan kepemimpinan manajer di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa yaitu adanya keluhan tentang manajer yang kurang tegas terhadap bawahannya, hal ini dibuktikan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap keputusan manajer dalam penetapan pembagian tugas setelah melakukan *General Meeting*, selanjutnya kurangnya partisipasi manajer dalam menjalankan tugas kepemimpinan seperti dalam memajukan perusahaan hal ini dibuktikan oleh adanya keluhan dari marketing yang berpendapat bahwa manajer kurang berpartisipasi dalam mempromosikan hotel dan lebih sering berada di dalam hotel daripada melakukan berbagai kegiatan lain diluar hotel, seringnya terjadi konflik sesama rekan kerja yang merasa kurang diperlakukan secara adil.

Masalah lainnya yaitu adanya keluhan bahwa manajer hanya mendengarkan aspirasi dari satu pihak dalam mengambil keputusan. Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah melihat hubungan kepemimpinan manajer dengan kepuasan kerja karyawan di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat korelasional yang bertujuan untuk melihat hubungan kepemimpinan manajer dengan kepuasan kerja karyawan. Rancangan penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan. Populasi dari penelitian ini berjumlah 32 orang yaitu seluruh karyawan kecuali manajer. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling*, dengan menggunakan *sampling jenuh*.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah , menyebarkan kuesioner (angket) sebanyak 52 butir dengan menggunakan skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan rumus penelitian rata-rata ideal ( $M_i$ ), standar deviasi ( $S_{di}$ ), dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori menurut Arikunto (2010) yaitu:

$$\geq(M_i + 1,5 S_{di}) - \text{keatas} = \text{Sangat Baik}$$

$$(M_i + 0,5 S_{di}) - <(M_i + 1,5 S_{di}) = \text{Baik}$$

$$(M_i - 0,5 S_{di}) - <(M_i + 0,5 S_{di}) = \text{Cukup Baik}$$

$$(M_i - 1,5 S_{di}) - <(M_i - 0,5 S_{di}) = \text{Kurang Baik}$$

$$<(M_i - 1,5 S_{di}) - \text{kebawah} = \text{Tidak Baik}$$

Untuk mencari skor rata-rata ideal digunakan rumus

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{Nilai ideal tertinggi} + \text{Nilai ideal terendah})$$

$$S_{di} = \frac{1}{6} (\text{Nilai ideal tertinggi} - \text{Nilai ideal terendah})$$

Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan analisis koefisien korelasi digunakan untuk menghitung kadar hubungan variabel x dengan y

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Manajer Di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai Kepemimpinan Manajer Di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 60,16, skor maksimal 89 dan skor minimum 41. Maka

diperoleh gambaran kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1.**  
**Deskripsi Variabel Kepemimpinan Manajer Di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang Secara Keseluruhan**

<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Rentang</b>	<b>f</b>	<b>Persentase %</b>
Sangat Baik	$X \geq 87,7$	1	3,1
Baik	$74,2 \leq X < 87,7$	1	3,1
Cukup baik	$60,8 \leq X < 74,2$	7	21,8
Kurang Baik	$47,3 \leq X < 60,8$	21	70,0
Tidak Baik	$X < 47,3$	2	6,2
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100</b>

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepemimpinan manajer sebesar 60,16 berada pada rentang skor  $47,3 \leq X < 60,8$  dengan kategori kurang baik. Maka secara keseluruhan kepemimpinan manajer di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Tergolong kurang baik.

## 2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 55,50 dan skor maksimal 87 dan skor minimum 42. Maka diperoleh gambaran kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 2 dibawah ini

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Di SofyanInn Hotel**  
**Rangkayo Basa Padang Secara Keseluruhan**

Kriteria Penilaian	Rentang	f	Persentase %
Sangat Baik	$X \geq 81,2$	3	9,3
Baik	$68,7 \leq X < 81,2$	0	0,0
Cukup baik	$56,3 \leq X < 68,7$	6	18,7
Kurang Baik	$43,8 \leq X < 56,3$	22	68,7
Tidak Baik	$X < 43,8$	1	3,1
Jumlah		32	100

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa sebesar 55,50 berada pada rentang skor  $43,8 \leq X < 56,3$  dengan kategori kurang baik. Maka secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan tergolong kurang baik.

### 3. Uji Normalitas

**Tabel 3.**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KM	KK
N		32	32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	69.00	64.03
	Std. Deviation	2.840	2.132
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.154
	Positive	.094	.154
	Negative	-.081	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.530	.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.941	.430

\*KM= Kepemimpinan Manajer

\*KK= Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan probabiliti untuk kedua variabel, baik variabel kepemimpinan manajer (X), maupun variabel kepuasan kerja karyawan (Y) terdistribusi secara normal.

#### 4. Uji Homogenitas

**Tabel 4.**

**Uji homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

KEPUASAN KERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.259	6	15	.333

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan variabel kepemimpinan manajer (X) = 0,333 > 0,05, artinya data variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan variabel kepemimpinan manajer (X) mempunyai varian yang sama.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

Uji *Korelasi Product Moment* dilakukan untuk melihat hubungan antara kepemimpinan manajer dengan kepuasan kerja karyawan di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.**  
**Uji Analisis Koefisien Korelasi Product Moment**

Korelasi product moment  
**Correlations**

		Kepemimpinan manajer	kepuasan kerja
Kepemimpinan manajer	Pearson Correlation	1	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan korelasi *Product Moment* dengan menggunakan program SPSS versi 16.00 didapat nilai korelasi rhitung sebesar 0,634(kategori kuat).Dari output di atas berarti Kepemimpinan Manajer (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan manajer dengan kepuasan kerja karyawan “ dapat diterima.”.

## 6. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa Padang, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penilaian yang diberikan oleh karyawan yang sebagian besar mengategorikan kepuasan kerja dalam kategori kurang baik.

Kepuasan kerja karyawan akan terwujud apabila kebutuhan mereka terpenuhi sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Veithzal & Mulyadi (2010:246) “Kepuasan kerja adalah penilaian dari karyawan tentang

seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya, tentunya akan memiliki kinerja yang baik, sehingga operasional pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dari berbagai faktor, salah satunya adalah pemimpin dan sikap kepemimpinan atasan mereka. Menurut Fathoni (2006: 175) “Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan bidang keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dan kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak”. Salah satu cara untuk meningkatkan kepemimpinan manajer yaitu adalah mengikuti pelatihan kepemimpinan/*Leadership Training*.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kepemimpinan manajer di SofyanInn Hotel Rangkayo Basa, masih menunjukkan bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap manajer mereka, hal ini terbukti dengan sebagian besar dari karyawan mengkategorikan kepemimpinan manajer kedalam kategori yang kurang baik. Maka dari itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terlebih dahulu harus memperhatikan atau memperbaiki sikap kepemimpinan atasan/pemimpin itu sendiri agar karyawan dapat merasa puas baik terhadap pemimpin maupun pekerjaan mereka.

Karyawan yang puas terhadap pekerjaan mereka, akan memiliki semangat serta motivasi kerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tempat bekerja sehingga memberikan hasil kerja yang dapat memuaskan pelanggan menguntungkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian korelasional antara dua variabel diatas, telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan manajer dengan kepuasan kerja karyawan.

## **D. Simpulan dan Saran**

### **1. Simpulan**

Secara keseluruhan penilaian yang diberikan karyawan terhadap kepemimpinan manajer dan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Dari uji koefisien korelasi didapat nilai  $r$  korelasi sebesar 0,634 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan manajer dengan kepuasan kerja karyawan.

### **2. Saran**

Bagi Manajemen hotel diharapkan untuk memperhatikan karyawan salah satunya dengan memperbaiki kepemimpinan manajer dan memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat mewujudkan kepuasan kerja agar operasional dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Bagi karyawan agar dapat mengikuti prosedur perusahaan dan melaksanakan tugas sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama, disarankan untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan atau kepemimpinan manajer

Bagi Prodi Manajemen perhotelan agar penelitian ini juga dapat menjadi salah satu referensi untuk mahasiswa manajemen perhotelan selanjutnya dalam hal kepuasan kerja dan kepemimpinan manajer.

**Catatan:** artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dr. Yuliana, SP, M.Si dan Pembimbing II Hijriantomi Suyuthie, SIP, MM

### **DAFTAR PUSTAKA**

Alfabeta Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rev.ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: