

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJER TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI NEW D'DHAVE HOTEL PADANG**

JURNAL



AFDHAL RIZQI

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode September 2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJER TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI NEW D'DHAVE HOTEL PADANG

AFDHAL RIZQI

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi Afdhal Rizqi untuk persyaratan wisuda
periode September 2017 yang telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, Agustus 2017

Pembimbing I



Kasmita, S.Pd, M.Si
NIP. 19700924 200312 2001

Pembimbing II



Feri Ferdian, S.ST, MM
NIDN. 0026029201

PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI NEW D'DHAVE HOTEL PADANG

Afdhal Rizqi¹, Kasmita², Feri Ferdian²
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
FPP Universitas Negeri Padang
Email: afdhalrizqi20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berawal dari hasil observasi pra penelitian terhadap karyawan New d'Dhave Hotel Padang yang mengeluhkan tentang pemimpin mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Manajer terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di New d'Dhave Hotel Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh nilai konstan (a) sebesar 71.831, angka ini memiliki arti apabila tidak ada kepemimpinan manajer (X) maka nilai konsisten kepuasan kerja (Y) adalah 71.831. Kemudian didapat nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,420, angka ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan manajer (X), maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar -0,420. kemudian diperoleh R square sebesar 0,137, yaitu berpengaruh sebesar 13,7%.

Abstract

This research started from the results of pre-research observations of employees of New d'Dhave Hotel Padang who complained about their leaders. This study aims to analyze the Effect of Manager Leadership on Job Satisfaction Employees at New d'Dhave Hotel Padang. The type of this research is descriptive quantitative with causal associative method. The number of samples in this study amounted to 30 people taken using the technique of saturated sampling. Data collection technique is done by questionnaire by using Likert scale that has been tested the validity and reliability. Based on the research that has been done then obtained the results of simple linear regression hypothesis test obtained a constant value (a) of 71,831, this figure has meaning if there is no managerial leadership (X) then the value of consistent job satisfaction (Y) is 71.831. Then obtained the value of regression coefficient (b) of -0.420, this figure means that every increase of 1 unit of managerial leadership (X), then job satisfaction (Y) will decrease by -0.420. then obtained R square equal to 0,137, namely an effect of 13,7%.

¹Prodi Manajemen Perhotelan

²Dosen Jurusan Pariwisata FPP UNP

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 dapat menghadapi persaingan. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan atau organisasi adalah mencari metode yang tepat untuk mencari dan mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu organisasi tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien serta tidak akan bisa bertahan dalam persaingan. Kerja sama yang baik dari sumber daya manusia diharapkan mampu menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik bagi karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Manurut Robbins (2001:139) “Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu”. Faktor-faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja menurut Heidjrachman (2002: 194-195) yaitu faktor kepuasan sosial antara lain faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara karyawan, dengan atasannya (pemimpin) maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin dalam perusahaan tersebut. Pemimpin diharapkan mampu melaksanakan tugas atau fungsi manajemen, karena pemimpinlah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Kartono (2008:33) “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disuatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”. Dengan demikian, keterampilan pemimpin diperlukan untuk memaksimalkan efisiensi dan mencapai tujuan suatu perusahaan.

Selama penulis melakukan Pengalaman Lapangan Industri selama 4 bulan periode 1 Agustus 2016- 1 Desember 2016 di New d’Dhave hotel Padang pada bagian *Front Office Departement*, penulis menemukan berbagai masalah yang dikeluhkan karyawan berkaitan dengan pekerjaan mereka yaitu, tentang kurangnya pengawasan dari pimpinan dalam melaksanakan operasional pekerjaan sehingga operasional hotel tidak berjalan dengan baik. Masalah lainnya yaitu adanya sebagian karyawan yang memiliki hubungan kurang harmonis sesama rekan kerja. Selain masalah tersebut juga adanya karyawan yang mengeluhkan tentang belum adanya jaminan sosial dalam pekerjaan mereka.

Keluhan lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan manajer di New d’Dhave hotel Padang yaitu adanya keluhan tentang manajer yang kurang

tegas terhadap bawahannya, manajer yang kurang memotivasi karyawan sehingga semangat kerja karyawan berkurang. Selanjutnya kurangnya partisipasi manajer dalam menjalankan tugas kepemimpinan seperti dalam memajukan perusahaan, hal ini dibuktikan oleh adanya keluhan dari marketing yang berpendapat bahwa manejer kurang berpartisipasi dalam mempromosikan hotel dan lebih sering berada di dalam hotel dari pada melakukan berbagai kegiatan lain di luar hotel, seringnya terjadi konflik sesama rekan kerja yang merasa kurang diperlakukan secara adil. Masalah terakhir yang penulis temukan adalah adanya karyawan yang mengeluh karena pembayaran gaji yang terlambat dari pihak manajemen.

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan di New d'Dhave Hotel Padang. 2) Untuk mendeskripsikan kepemimpinan manajer di New d'Dhave Hotel Padang. 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan di New d'Dhave Hotel Padang.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode penelitian asosisatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan maupun pemimpin di New d'Dhave Hotel Padang. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang dengan teknik sampling jenuh dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner (angket).

Teknik pengolahan dan analisis data dengan metode pengkategorian penilaian dengan menggunakan rumus Arikunto (2010) yaitu:

- a. Kategori sangat baik : $(M_i + 1,5 S_{di}) - \text{Keatas}$
- b. Kategori baik : $(M_i + 0,5 S_{di}) - <(M_i + 1,5 S_{di})$
- c. Kategori cukup baik : $(M_i - 0,5 S_{di}) - <(M_i + 0,5 S_{di})$
- d. Kategori tidak baik : $(M_i - 1,5 S_{di}) - <(M_i - 0,5 S_{di})$
- e. Kategori sangat tidak baik : $< (M_i - 1,5 S_{di}) - \text{Kebawah}$

Untuk menentukan skor rata-rata ideal digunakan patokan kurva normal sebagai berikut:

$$M_i = 1/2 \text{ (skor ideal maksimum + skor ideal minimum)}$$

$$S_{di} = 1/6 \text{ (skor ideal maksimum - skor ideal minimum)}$$

Analisis interensial menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = a + bx$

C. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Data

a. Deskripsi Variabel Daya Tarik Wisata

Data kepemimpinan manajer (X) dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 16 butir pernyataan. Selanjutnya disebarkan kepada 30 responden untuk dijabarkan data kepemimpinan manajer. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian pada variabel kepemimpinan manajer di new d'Dhave Hotel Padang sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Manajer (X)

N = 30

Kategori	Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat baik	64,05	0	0
Baik	53,35 - < 64,05	7	23,33
Cukup baik	42,65 - < 53,35	23	76,66
Tidak baik	31,95 - < 42,65	0	0
Sangat tidak baik	< 31,95	0	0
Total		30	100

Berdasarkan tabel tersebut tentang deskripsi data variabel kepemimpinan manajer terdapat 0% responden untuk kategori sangat baik, 23,33% responden termasuk kategori baik, 76,66% responden termasuk kategori cukup baik, 0% responden termasuk kategori tidak baik dan 0% responden termasuk kategori sangat tidak baik.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Data kepuasan kerja karyawan (Y) dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 16 butir pernyataan. Selanjutnya disebarkan kepada 30 responden untuk dijabarkan data kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian pada variabel kepuasan kerja karyawan di New d'Dhave Hotel Padang sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

N = 30

Kategori	Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Puas	64,05	0	0
Puas	53,35 - < 64,05	10	33,33
Cukup puas	42,65 - < 53,35	20	66,66
Tidak puas	31,95 - < 42,65	0	0
Sangat tidak puas	< 31,95	0	0
Total		30	100

Berdasarkan tabel tersebut tentang deskripsi data variabel kepuasan karyawan terdapat 0% responden termasuk kategori sangat puas, 33,33% responden termasuk kategori puas, 66,66% responden termasuk kategori cukup puas, 0% responden termasuk kategori tidak puas dan 0% responden termasuk kategori sangat tidak puas.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. Untuk variabel kepemimpinan manajer (X) adalah 0,807 dan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 0,476. Dengan sig > dari 0,05, maka dapat dikatakan kedua data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel homogen atau tidak. Pada penelitian ini diperoleh nilai Sig. Adalah 0,152 dengan taraf signifikansi > 0,05. Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Berdasarkan hasil

uji linearitas diatas diperoleh nilai sig. 0,683 dengan taraf signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh linear pada kedua variabel tersebut.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 16.00. Berikut hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 3. R Square Variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.357 ^a	.137	.096	4.662

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN MANAJER

$$KP = r^2 \times 100\% = 0,137 \times 100\%$$

R square = 0,137, artinya kontribusi atau pengaruh variabel kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 13,7%, sedangkan 86,3% ditentukan oleh faktor lain.

Tabel 4. Hasil Signifikansi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.866	1	88.866	4.088	.043 ^a
	Residual	608.634	28	21.737		
	Total	697.500	29			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN MANAJER

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Nilai F hit 4.088 dengan sig. 0,043 < 0,05, artinya variabel kepemimpinan manajer dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Tabel 5. Koefisien Regresi Variabel X terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.831	10.584		6.787	.000
	KEPEMIMPINAN MANAJER	-.420	.208	-.357	-2.022	.043

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari Tabel 4 diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 = 71.831 - 0,420 X_1$$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstan (a) sebesar 71.831, angka ini memiliki arti apabila tidak ada kepemimpinan manajer (X) maka nilai konsisten kepuasan kerja (Y) adalah 71.831. Kemudian didapat nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,420, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kepemimpinan manajer (X), maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar -0,420. Karena nilai koefisien regresi bernilai negatif (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan manajer(X) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y).

4. Pembahasan

a. Kepemimpinan Manajer

Penelitian ini telah menemukan gambaran kepemimpinan manajer di New d'Dhave Hotel Padang. Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepemimpinan manajer sebesar 76,66% berada pada rentang skor 42,65-< 53,35 dengan kategori cukup baik. Menurut Thoh (2004: 264) "Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok". Seharusnya Kepemimpinan pemimpin di New d'Dhave Hotel Padang mampu mempengaruhi bawahan sesuai dengan harapan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu disarankan untuk pemimpin menguasai peran seorang pemimpin seperti mendorong gairah kerja, kreatifitas, partisipatif dan loyalitas para bawahan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b. Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini telah menemukan gambaran kepuasan kerja karyawan di New d'Dhave Hotel Padang. Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 66,66% berada pada rentang skor 42,65-< 53,35 dengan kategori cukup puas. Menurut Siagian (2004: 126) "Kepuasan adalah seseorang yang

memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi dimana ia berkarya. Sebaliknya, orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia berkerja”. Menurut Fathoni (2006: 174) “ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Dari data yang ditemukan penulis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di New d’Dhave Hotel Padang berada pada kategori cukup puas, agar kepuasan kerja lebih baik perlu peningkatan dalam hal yaitu isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju, gaji/kompensasi, rekan kerja, kondisi kerja

c. Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di New d’Dhave Hotel Padang

Robbins (2002:181) menjelaskan “ Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka”. Sedangkan menurut Supardi (2002: 76) menjelaskan bahwa “ Partisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan

bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin”.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan di New d'Dhave Hotel Padang. Analisis dilakukan dengan SPSS dan diperoleh nilai konstan (a) sebesar 71.831, angka ini memiliki arti apabila tidak ada kepemimpinan manajer (X) maka nilai konsisten kepuasan kerja (Y) adalah 71.831. Kemudian didapat nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,420, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kepemimpinan manajer (X), maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar -0,420. Karena nilai koefisien regresi bernilai negatif (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan manajer(X) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y).

Kemudian diperoleh nilai R Square 0,137 Artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 13,7%. Sedangkan 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H_a dan H_0 ditolak.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan di New d'Dhave Hotel Padang berpengaruh secara signifikan, dengan variabel kepemimpinan manajer yang berkategori cukup baik, dan kepuasan kerja karyawan dengan kategori cukup puas. Menurut penulis

kepemimpinan di New d'Dhave Hotel Padang bisa dibayangkan apabila pemimpin terlalu keras maka karyawan akan mengeluh dan apabila pemimpin terlalu lunak maka karyawan juga akan mengeluh. Oleh karena itu hasil dari penelitian kedua variabel berpengaruh negatif.

D. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

- a. Kepemimpinan manajer New d'Dhave Hotel Padang dari indikator yang sudah ditentukan secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik, dengan persentase 76,66% berada pada rentang skor 42,65-< 53,35. Artinya 76,66% karyawan merasa kepemimpinan manajer cukup baik.
- b. Kepuasan Kerja karyawan New d'Dhave Hotel Padang dari indikator yang sudah ditentukan secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup puas, dengan persentase 66,66% berada pada rentang skor 42,65-< 53,35. Artinya 66,66% karyawan hotel merasa cukup puas.
- c. Terdapat Pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 13,75%.

2. Saran

- a. Kepada pihak manajemen hotel.

Dari data yang penulis temukan tentang kepemimpinan manajer, sebagian besar karyawan merasa kurang puas dari segi pengambilan keputusan, motivator, partisipatif dan menghargai masukan orang lain. Saran dari penulis terkait hal tersebut antara lain

manajer diharapkan berlaku adil dalam menyelesaikan masalah, manajer sebaiknya memberikan reward kepada karyawan berprestasi seperti pemberian voucher makan gratis, manajer ikut serta dalam mempromosikan hotel perusahaan seperti kegiatan *sales call*, dan manajer seharusnya bisa menerima kritik dan saran dari bawahan.

Selanjutnya dari data yang penulis temukan tentang kepuasan kerja karyawan, sebagian besar karyawan merasa kurang puas dari segi isi pekerjaan, supervisi, dan kondisi kerja. Saran dari penulis terkait hal di atas antara lain sebaiknya pihak hotel memberikan posisi kerja sesuai dengan kemampuan dan keinginan yang karyawan miliki, sebaiknya pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan bawahan setiap periode yang ditentukan, dan sebaiknya pihak hotel memberikan jaminan sosial kepada karyawan agar karyawan tersebut merasa aman dalam bekerja.

a. Kepada Jurusan Pariwisata

Diharapkan penelitian ini berguna untuk menambah bahan referensi pembelajaran dipergustakaan, menambah pengetahuan, dan informasi yang dapat mempermudah rekan-rekan mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

b. Kepada Peneliti Lainnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kepemimpinan. Karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan

kerja seperti faktor pendidikan, disiplin kerja, keterampilan dan faktor lainnya.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan pembimbing I Kasmita S.Pd, M.Si dan Pembimbing II Feri Ferdian, S.ST, MM

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Kartini, Kartono.2008. *Psikologi untuk Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan.2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P, Stephen.2001. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi (Aplikasi Jilid 1)*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Siagian, Sondang P.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi, dan Syaiful Anwar.2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Pers