

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA RIMBA

Ir. Bungaran Tambun, MSi¹⁾ dan Ir. Piala Mutiara, MM²⁾

^{1), 2)}Dosen Jurusan Teknik dan Manajemen Industri
Institut Sains dan Teknologi T.D Pardede Medan

¹⁾ email : bungtambun@gmail.com

²⁾ email : pialamutiara66@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan. Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektifitas kerja karyawan di PT. Cahaya Rimba dengan menggunakan metode metode analisis regresi linear sederhana dengan pengumpulan data melalui wawancara dan kuisioner.

Kepemimpinan Transformasional PT. Cahaya rimba itu memberikan pengaruh sebesar 11,1% terhadap efektifitas kerja karyawannya sehingga terdapat 88,9% dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar model kepemimpinan tersebut. Berdasarkan uji signifikan yang telah dilakukan diperoleh hasil t hitung = 5,777 dengan nilai signifikansi 0,044 (<0,05) dimana ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Efektifitas Kerja Karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan

ABSTRACT

Leadership is personal ability to affect others to cooperate and work productively to achieve a joint purpose. The concept of leadership is not merely shaped instructions, but more is motivation or triggers can be inspired subordinate, so inspiration and creativity they optimized to improve its performance. If want to improve of employee performance, we need to understand and seen other conditions factor that can affect the effectiveness of work employees. The effectiveness of is a state of being containing an effect / because he will if someone do something that is he desired someone said effective if cause due or have a purpose as directed.

The purpose of this study is to find the influence of leadership transformational with respect to the effectiveness of work employees in PT. Cahaya Rimba by using the method the method of analysis linear regression simple with data collection through interviews and quisioner.

Transformational leadership PT. Cahaya Rimba it is giving the influence of amounting to 11.1 % to the effectiveness of its employees work and there were 88,9 % described by other variables that are in laut the model of leadership. Based on significant test that has been carried out the results t count = 5,777 with a value of significance 0,044 (& it; 0.05) where there is significant influence between variables transformational leadership with the effectiveness of our employees work.

Keyword: Leadership

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit. Khusus dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi

produktivitas perusahaan. Dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawan.

Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada

bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara PT. Cahaya Rimba untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor utama yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Sehingga diperlukan gaya kepemimpinan transformasional yang dimana kepemimpinan model ini mengacu kepada bagaimana meningkatkan efektivitas karyawan dalam mencapai suatu target.

1.2. Identifikasi Permasalahan

Pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan lebih dari yang mereka harapkan. Masalahnya adalah apakah pimpinan transformasional ini mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas dan kinerja karyawan agar tercapai visi dan misi pemimpin tersebut.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional tersebut terhadap produktifitas kerja karyawan dan target produksi PT. Cahaya Rimba Jl. Delitua Namorambe Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektifitas kerja karyawan di PT. Cahaya Rimba.

1.5. Batasan Masalah dan Asumsi

1.5.1 Batasan Masalah

Dalam penulisan Tugas Akhir, maka ditentukan batasan-batasan sebagai berikut :

1. Perusahaan yang diteliti adalah PT. Cahaya Rimba Jl. Delitua Namorambe Medan
2. Pengambilan data dari faktor-faktor kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kerja karyawan.
3. Peneliti hanya melihat persepsi bawahan terhadap pimpinan kerja dan tidak melibatkan penilaian pimpinan dan rekan sekerja

1.5.2 Asumsi dalam Penelitian

1. Data yang diperoleh dari pabrik dan sumber lainnya dianggap benar dan relevan.
2. Tingkat keahlian dan kecepatan kerja karyawan dianggap normal.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dan selain dari pada itu, definisi-definisi diatas juga mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstrukturisasi aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

2.1.1 Peranan Kepemimpinan

Namun demikian, untuk mencapai kepemimpinan yang sempurna harus memenuhi syarat potensi yang tercakup dalam arti kepemimpinan. Peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga, yaitu seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1983, hl.35) berikut:

1. Peranan yang bersifat interpersonal
2. Peranan yang bersifat informasional.
3. Peran pengambilan keputusan.

2.1.2 Sifat – Sifat Kepemimpinan

Ordway Tead (**Kartono, 1994, hl.38**) mengemukakan kemampuan dan sifat pemimpin sebagai berikut:

1. Energi jasmani dan mental,
2. Kesadaran akan tujuan dan arah
3. Antusiasme
4. Keramahan dan kecintaan,
5. Integritas
6. Penguasaan teknis
7. Ketegasan dalam mengambil keputusan
8. Kecerdasan
9. Keterampilan mengajar
10. Kepercayaan

2.1.3 Fungsi – fungsi Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (**2001,hl.199**) fungsi-fungsi kepemimpinan adalah :

1. Pengambilan keputusan dan merealisasikan keputusan itu.
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M).
4. Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat.
5. Mengembangkan imajinasi, kreatifitas dan loyalitas bawahan.
6. Pemrakarsa, penggiatan dan pengendalian rencana.
7. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.
8. Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan.

9. Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan.
10. Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan perbaikan jika perlu.
11. Memelihara aktivitas-aktivitas perusahaan sesuai dengan izinnya.
12. Mempertanggungjawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan dan pemerintah.
13. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.
14. Pemberian kompensasi, ketenangan dan keselamatan bagi karyawan.
15. Dan lain sebagainya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Para ahli mencoba mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada dengan menggunakan suatu dasar tertentu. Dasar yang sering digunakan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pimpinan, kewajiban yang pimpinan harapkan diterima oleh bawahan dan falsafah yang dianut oleh pimpinan untuk pengembangan dan pemenuhan harapan para bawahan

2.1.5 Macam – macam Gaya Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
2. Kepemimpinan Partisipatif
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan.
3. Kepemimpinan Delegatif
Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap.

2.1.6 Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

2.2 Efektivitas Kerja

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (**Daryanto, 2005, hl.20**) ada empat (4) faktor yaitu :

- a. Karakteristik Organisasi
- b. Karakteristik Lingkungan
- c. Karakteristik Pekerja
- d. Kebijakan dan Praktek Manajemen

2.2.2 Alat Ukur Efektivitas Kerja

Untuk mengukur efektivitas kerja menggunakan kriteria ukuran yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini (Steers, 2005:20). namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- b. Produktivitas kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan berlabar (prestasi kerja)
- e. Pencapaian sumber daya

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan gambaran dari tahapan yang dilalui dalam menyelesaikan suatu masalah yang ditemui dalam sebuah penelitian, dimana dibuat berdasarkan latar belakang dan tujuan yang hendak dicapai dengan menggunakan teori-teori yang mendukung dalam memecahkan permasalahan yang diteliti.

3.1. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas merupakan faktor - faktor yang tidak diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk, Ferdinand (2005). Variabel ini merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Di dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional PT. Cahaya Rimba adalah kharisma, motivasi yang inspirasional, konsiderasi individu, konsiderasi kelompok, stimulasi intelektual.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk, Ferdinand (2005). Variabel dependen ini adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat ini adalah efektifitas kerja karyawan (Y).

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Ferdinand (2006) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Rimba Jl. Delitua Namorambe Medan yang sudah merupakan pegawai tetap dan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun yang berjumlah 37 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian tersebut. Teknik penentuan sampel secara probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyampelan secara proporsional sample. Subjek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Cahaya Rimba. Dalam penelitian ini maka sampel yang diambil dari semua jumlah populasi. Pegawai yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 37 orang pegawai.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku - buku literatur, jurnal - jurnal, internet, majalah, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.3.2 Studi Lapangan

1. Kuesioner

Suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Isi kuesioner terdiri atas : Identitas responden, yaitu mengenai nama, direktorat, jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif merupakan cara analisis data yang tidak bisa dinominalkan dengan angka - angka, namun disini disajikan dengan keterangan sifat, penjelasan ataupun pembahasan teori. Data kualitatif yang digunakan oleh penulis berupa

keterangan atau informasi mengenai gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti informasi akan gambaran PT Cahaya Rimba.

3.4.2 Analisis Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang bisa dinominalkan atau bisa dihitung. Data kuantitatif yang penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain jumlah pegawai, usia pegawai, masa kerja pegawai, serta jumlah skor jawaban kuesioner.

3.5 Metode Pengolahan Data

3.5.1 Metode Analisis Faktor Variabel

Metode analisis faktor yang dipakai adalah metode analisis KMO (Kaiser Mayer Olkin) untuk mengetahui kesesuaian antara pengambilan sampel dengan tingkat kesesuaian penerapan model variabel faktor.

3.5.2 Uji Validitas dan Keandalan (Realibilitas)

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan adalah alat pengukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat, karena timbangan memang mengukur berat.

Realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

3.5.3 Analisis Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi yang melibatkan hubungan antara satu variabel tak bebas (Y) dihubungkan dengan satu variabel bebas (X). Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana adalah

$$y = a + bx$$

4. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan dan Lama Jabatan Dipegang

Pendidikan Responden	Jlh	Lama Jabatan Dipegang	Jlh
SD	2	< 1 tahun	2
SLTP	12	> 1 -2 tahun	12
SLTA	21	>2 – 5 tahun	23
Akademi	2	> 5 – 10 tahun	-

Sarjana	-	>10 – 20 tahun	-
Pascasarjana	-	>20 tahun	-
Total	37	Total	37

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 ANALISIS FAKTOR

4.2.1.1 Analisis Faktor Variabel Dependen : Efektifitas Kerja Karyawan

Tabel 2. Nilai KMO and Bartlett's Test Efektifitas Kerja Karyawan

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,213
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	373,339
	Df	325
	Sig.	,033

Kaiser Mayer Olkin (KMO) untuk kesesuaian pengambilan sampel menghasilkan nilai 0,213 menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian penerapan model dengan metode analisis faktor untuk variabel – variabel manifes adalah baik.

Hasil Bartlett's test of sphericity memberikan nilai sebesar 373,339 dan nilai significance yang mendekati nol menunjukkan matriks korelasi variabel – variabel manifes ini bukan merupakan matriks identitas

4.2.1.2 Analisa Faktor Variabel Independen Kepemimpinan Transformasional

Tabel 3. Nilai KMO dan Bartlett's Test Kepemimpinan Transformasional

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,118
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	675,616
	Df	528
	Sig.	,000

Kaiser Mayer Olkin (KMO) sebesar 0,118 dan hasil Bartlett's Test of Sphericity sebesar 675,616 dan nilai significance mendekati nol menunjukkan bahwa matriks korelasi variabel – variabel manifes bukan merupakan matriks identitas.

4.2.2 UJI VALIDITAS DAN KEANDALAN (REALIBILITAS)

4.2.2.1 UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Maka untuk mengetahui angket tersebut valid atau tidak valid yaitu dibandingkan dengan tabel r kritik yaitu sebesar 0,325. Maka didapatlah angket yang valid yaitu angket A09, B04, B06, B07, B08, C02, D04, dan E03 sebanyak 8 angket.

Angket A01 sampai A10 menjelaskan tentang pertanyaan – pertanyaan dalam kuisioner mengenai kharisma seorang pemimpin. Angket B01 sampai B09 menjelaskan tentang pemimpin yang memberi motivasi yang inspirasional. Angket C01 sampai C05 menjelaskan tentang konsiderasi individu. Angket D01 sampai D06 menjelaskan tentang konsiderasi kelompok. Angket E01 sampai E03 menjelaskan tentang stimulasi intelektual. Maka berdasarkan dari ke – 8 angket yang valid tersebut didapatlah semua ciri kepemimpinan transformasional pada PT. Cahaya Rimba.

4.2.2.2 UJI VALIDITAS EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN

Maka untuk mengetahui angket tersebut valid atau tidak valid yaitu dibandingkan dengan tabel r kritik yaitu sebesar 0,325. Maka didapatlah angket yang valid yaitu angket F02, F03, F05, F08, F09, F11, F12, F14, F15, F18, F23 dan F26 yaitu sebanyak 12 angket. Berdasarkan ke -12 angket yang valid tersebut didapatlah faktor – faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan PT. Cahaya Rimba.

4.2.2.3 UJI KEANDALAN (REALIBILITAS) KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Tabel 4. Realibilitas Kepemimpinan Transformasional

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,335	33

4.2.2.2 UJI KEANDALAN (REALIBILITAS) EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN

Tabel 5. Realibilitas Efektifitas Kerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

,566	26
------	----

Maka didapat nilai realibilitas dari kedua variabel adalah :

- Realibilitas Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,335
- Realibilitas Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,566

4.2.3 REGRESI LINEAR SEDERHANA

Tabel 6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,333 ^a	,111	,086	5,989

Tabel di atas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi/hubungan yang dilambangkan dengan (R), yaitu sebesar 0,333. Sedangkan pada kolom R Square menjelaskan besarnya persentase (%) pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) yang disebut dengan koefisien determinasi. Dari tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,111 artinya bahwa pengaruh variabel (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel (Efektifitas Kerja Karyawan) adalah sebesar 11,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif sebesar 11,1 % antara kepemimpinan transformasional dan efektifitas kerja karyawan.
2. Maka didapatlah realibilitas Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,335 dan Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,566.
3. Kemampuan Variabel dependen (X) yaitu Kepemimpinan Transformasional terhadap Variabel independen (Y) yaitu Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 8,6%.

5.2 SARAN

1. Bagi perusahaan PT. Cahaya Rimba hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan efektifitas kerja karyawan dapat diperlihatkan sebagai :

- Mementingkan kepentingan kelompok daripada pribadi
 - Atasan mendorong bawahan menyampaikan ide dan opini
 - Memperharikan penyelesaian jangka pendek daripada jangka panjang
 - Membuat bawahan percaya padanya
 - Atasan berusaha mendapatkan rasa hormat dari bawahan
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan teori kepemimpinan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. dan Avolio, B.J, 1990, **The Implication of Transactional and Transformasional Leadership for Individual, Team, and Organizational Development**, 4, 231 – 272.
- Daryanto, Arif, 2005. **Model Kepemimpinan dan Kepemimpinan Agribisnis Masa Depan**. Mahasatya, Jakarta.
- Goleman Daniel, 2003, **Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil**. Cetakan Pertama, Amara Books, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. M. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan