

# KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Anton Prasetyo, S.E., M.M.

## **ABSTRACT**

This study aims to determine whether the motivation, ethical leadership and rewards influence both jointly or individually / individually on employee job satisfaction in the Special Region of Yogyakarta. The number of samples in this study were 131 employees in the Special Region of Yogyakarta, using a modified Likert model questionnaire. Variable in this research there are 4, that is job satisfaction, motivation, ethical leadership and reward. The hypothesis in this research was tested by using multiple linear regression and using SPSS software. The results of this study indicate that motivation, ethical leadership and reward have the successive significance of 0.002; 0.028; 0.003 ( $<0.05$ ) and the coefficient shows a positive sign or supported. While the F test shows the significance of 0.00 ( $<0.05$ ), so it can be concluded that simultaneous of motivation, ethical leadership and reward are supported.

**Keywords:** motivation; ethical leadership; reward; job satisfaction.

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sedemikian ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan harus dilakukan pada semua aspek perusahaan, baik dari aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi maupun dari aspek sumber daya manusia.

Setiap perusahaan ingin memiliki SDM yang terampil dan handal. SDM yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang terampil dan handal, maka akan tercipta efisiensi dalam perusahaan. Efisiensi ini dapat terjadi karena karyawan mengoperasikan mesin dan teknologi lainnya sesuai dengan ketentuan dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar. Selain itu, karyawan yang terampil

dan handal akan menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin dan teknologi lainnya akibat kesalahan yang disebabkan kesalahan faktor manusia.

Untuk memperoleh karyawan yang terampil dan handal, perusahaan perlu melakukan berbagai hal. Upaya pertama yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan handal adalah melakukan proses penerimaan karyawan yang baik dan benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal yang bisa dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan handal adalah melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan masalah *reward*, kepemimpinan etis, motivasi karyawan dan berbagai aspek internal perusahaan lainnya.

Menurut Soekanto dan Hani. H (1997) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dipahami sebagai rangsangan suatu pihak kepada individu, sehingga individu tersebut melakukan suatu yang menjadi tujuan pihak lain dan pada gilirannya juga dapat merealisasikan keinginan-keinginan individu

(Abdul Halim, 1997). Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 1998) menyatakan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005) dalam (Tania, 2013). Banyak peneliti yang sudah melakukan penelitian tentang motivasi, seperti yang dirumuskan oleh Barelson dan Skinner, yang menerangkan "Rantai kebutuhan-keinginan-keputusan" dalam bukunya Harold Koontz, Cyrel O'Donnell dan Wehrich, dalam bukunya Management mengemukakan sebagai berikut ( Koontz, Harold, O'Donnell dan Wehrich, 1990:115). Dari rantai kebutuhan-keinginan-kepuasan tersebut memandang motivasi sebagai suatu rantai reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan tau upaya untuk mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan, yaitu keinginan yang belum terpenuhi), yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan ( Koontz, Harold, O'Donnell dan Wehrich, 1990:115).

Definisi dari kepemimpinan etis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan definisi dari Brown *et al.* (2005): 120, yang juga telah digunakan di banyak penelitian (Pastoriza dan Ariño, 2013; Chughtai *et al.*, 2015; Neves & Story, 2015), yaitu: "*the demonstration of normatively appropriate conduct through personal actions and interpersonal relationship, and the promotion of such conduct to followers through two-way communication, reinforcement, and decision making*". Seorang pimpinan yang etis dianggap sebagai individu yang jujur dan tulus, adil dan merupakan pengambil keputusan yang berprinsip. Mereka juga menunjukkan kepedulian yang tulus pada bawahan dan selalu berperilaku etis baik pada kehidupan profesional maupun kehidupan pribadi. Lebih jauh lagi, pimpinan yang etis juga mencoba untuk mempengaruhi bawahannya untuk berlaku etis dengan

memberikan contoh, mengkomunikasikan standar etika secara eksplisit, serta memastikan bawahannya bertindak sesuai standar etika, yang mana hal-hal tersebut merupakan aspek moral manager dari kepemimpinan etis. Sehingga diharapkan pemimpin yang memiliki perilaku etis dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kreitner dan Kinicki membagi *reward* menjadi *Extrinsic Reward* dan *Intrinsic Reward* (Wibowo, 2010). Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2000:182). Kreitner dan Kinicki (2001:284) menyatakan sebagai penghargaan finansial, materiil atau sosial dari lingkungan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja (Wibowo, 2010). Penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2000:182) dalam (Wibowo, 2010). *Reward* intrinsik terdiri atas penyelesaian pekerjaan, prestasi, otonomi dan pengembangan pribadi. *Reward* merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab paling mungkin terhadap ketidakpuasan kerja. Misalnya dalam studi Porter (1961), 80% dari sampel manajer tidak puas dengan upah atau gajinya, yang menjadi penyebab utama ketidakpuasan.

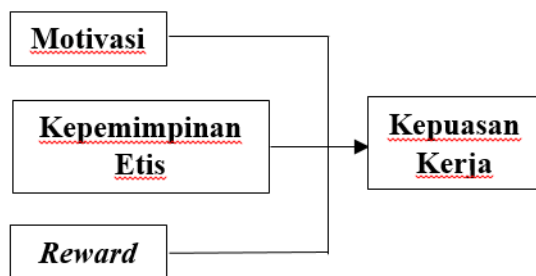
Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam (Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl, 1992:129). Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001) dalam (Wibowo, 2010).

Dengan demikian perusahaan harus melihat karyawan sebagai aset penting perusahaan yang perlu dijaga, dirawat,

dikelola, dan ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Keahlian dan ketrampilan karyawan perusahaan dapat dijadikan sebagai keunggulan bersaing dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis.

Responden dari penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan-perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 131 responden. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan software SPSS.

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dari hasil studi terhadap penelitian sebelumnya dan wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan perusahaan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah motivasi, kepemimpinan etis dan *reward*. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kepuasan Kerja Karyawan Di Daerah Istimewa Yogyakarta: Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya”. Kerangka berpikir dalam penelitian disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir dalam Penelitian

## METODOLOGI PENELITIAN

### Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, kepemimpinan etis, dan *reward*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

### Definisi Konsep dan Operasional

### Motivasi (X1)

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja.

Dalam mengukur tingkat motivasi, maka indikator yang akan diteliti adalah perilaku karyawan yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, meliputi: tujuan yang ingin dicapai, keyakinan diri, persaingan, kebanggaan.

### Kepemimpinan Etis (X2)

Variabel kepemimpinan etis ini secara operasional diukur menggunakan indikator, yaitu: *moral person* dan *moral manager*.

### Reward (X3)

*Reward* ini secara operasional diukur menggunakan indikator, yaitu: kesesuaian antara kompensasi yang diterima karyawan dengan beban pekerjaan, keadilan dalam memberikan kompensasi kepada semua karyawan, pemberian diluar gaji dan upah.

### Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau cara pandang karyawan yang bersifat positif mengenai pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja ini secara operasional diukur menggunakan indikator, yaitu: gaya supervisi atau kepemimpinan, minat intrinsik karyawan terhadap pekerjaannya, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

### Sampel dan Data

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan pertimbangan bahwa mereka telah mengenal lebih baik dan memiliki ikatan emosi dengan sesama rekan karyawan maupun atasan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei langsung. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara

peneliti datang langsung ke perusahaan-perusahaan yang dituju. Jumlah kuisioner yang disebar adalah 155 kuisioner dan yang kembali 146 kuisioner sehingga jumlah tersebut menunjukkan tingkat respon sebesar 94,19%. Dari jumlah itu, sebanyak 15 kuisioner tidak dapat digunakan karena data yang tidak lengkap seperti yang disyaratkan dalam penelitian ini, sehingga kuisioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 131 kuisioner.

Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner. Teknik yang digunakan angket atau kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi subyek dalam penelitian. Dengan harapan mereka memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan pada skala *Likert*, di mana nilai jawaban yang diberikan kepada responden adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), memperoleh skor 5, Setuju (S), memperoleh skor 4, Netral (N), memperoleh skor 3, Tidak Setuju (TS), memperoleh skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS), memperoleh skor 1.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian berupa ringkasan pengujian hipotesis disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Model	Beta	t	sig
1 (Constant)		.000	1.000
Motivasi	.309	3.097	.002
Kep. Etis	.162	2.229	.028
Reward	.308	3.053	.003
a <i>Dependent Variable</i> Kepuasan Kerja			

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Dapat dilihat pada tabel 1 di atas bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.002 (<0.05) dan koefisien menunjukkan tanda positif. Dengan kata lain faktor motivasi dalam penelitian ini dapat terdukung.

Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat pada tabel 1 di atas bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.028 (<0.05) dan koefisien menunjukkan tanda positif. Dengan kata lain kepemimpinan etis dalam penelitian ini dapat terdukung.

*Reward* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat pada tabel 1 di atas bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.003 (<0.05) dan koefisien menunjukkan tanda positif. Dengan kata *reward* dalam penelitian ini dapat terdukung.

Motivasi, kepemimpinan etis dan *reward* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui uji F menunjukkan signifikansi 0.00 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut terdukung.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi, kepemimpinan etis dan *reward* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan etis dan *reward* memiliki signifikansi berturut-turut 0.002; 0.028; 0.003 (< 0.05) dan koefisien menunjukkan tanda positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdukung. Sedangkan uji F menunjukkan signifikansi 0.00 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga faktor berupa motivasi, kepemimpinan etis dan *reward* terdukung.

## KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah minimnya variabel prediktor yang digunakan dalam penelitian dan cakupan wilayahnya hanya terbatas di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga disarankan agar peneliti selanjutnya menambah jumlah variabel dan memperluas cakupan wilayahnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1986. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu*

- Pendekatan *Psikologik*, Liberty, Cetakan ke-2, Yogyakarta.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- As'ad. 1982. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Brown, M. E., L. K. Treviño, & D. A. Harrison. 2005. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97: 117-134.
- Christen, M., Ganesh Iyer dan David Soberman. 2006. Job Satisfaction, Job Performance, and Effort : A Reexamination Using Agency Theory, *Journal of Marketing*, Vol (January 2006), 137-150.
- Chughtai, A., M. Byrne, & B. Flood. 2015. Linking Ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Trust in Supervisor. *Journal of Business Ethics*. 128: 653-663.
- Colquitt, Lepine, & Wesson. (2009). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Cooper, D.R. & P.S. Schindler. 2011. *Business Research Methods*. 11th Edition. Singapore: McGraw Hill.
- Lau, C. & J. Tan. 1998. The Impact of Budget Emphasis, Participation, and Task Difficulty on Managerial Performance: A Cross-Cultural Study of the Financial Services Sector. *Management Accounting Research*. 9: 163-183. Edition. Singapore: McGraw Hill.
- Cushway, B., & Lodge, D. (2000). *Organizational behaviour and design*. Crest Pub House.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- George, & Jones. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson, Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, et al, 2005, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Grenberg dan Baron, 2007, *Assesing Construct Validity in Organizational Research*, *Administrative Scince Quartely*.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Handoko, Hani. 1997. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2002. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Kadarisman, M, 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet-2 PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kadarman, dan Jusuf Udaya, 2004. *Pengantar Ilmu manajemen*, Edisi Baru, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Kreitner, & Kinicki. (2008). *Organizational behavior*. Thomson South-Western.

- Lawler III, E. Edward. 2000. Pay an be a Change Agent. Compensation and Benefits Managements. Summer, P 23-26.
- Madura, J. (2001). Pengantar bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2007, Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama
- Manullang, M. Dan Marihot AMH Manullang, 2008, Manajemen Personalia, Edisi Ke-3, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Cetakan ketiga, Yogyakarta.
- Maxwell, John, C, 2007, Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda, Mitra Media, Jakarta.
- Moekijat. 1990. Asas-Asas Perilaku Organisasi, Penerbit CV Mandar Maju, Cetakan ke-2, Bandung.
- Miller, JG. 1968. Communication and Communication System, Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illinois.
- Munandar, A. S. (2001). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Neves, P. & J. Story. 2015. Ethical Leadership and Reputation: Combined Indirect Effects on Organizational Deviance. *Journal of Business Ethics*. 127:165-176.
- Pastoriza, D. & M. A. Ariño. 2013. Does the Ethical Leadership of Supervisor Generate Internal Modal Sosial?. *Journal of Business Ethics*. 118:1-12.
- Raymond A.Noel,Jhon R.Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M.Wright, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Raja Grafindo, Edisi 1, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2004). Management. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Asli. Prentice Hall, Molan B. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Kelompok Gramedia.
- Samsudin, S. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman, A.M., 2007. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2011. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan, Bandung, PT. Refika Aditama.Siagian, Sondang P, 2004, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 1997. Teori Pengembangan Organisasi Bina Aksara, Cetakan ke-2, Jakarta.
- Sigit, Soehardi. 2003. Esensi: Perilaku Organisasi, BPFE UST, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE YKPN, Edisi Revisi, Yogyakarta.
- Sinungan, Mudharsa, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia, Bandung.
- Sunandia, Dan Ninik Widiyanti, 2004. Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern, Edisi Revisi, Cetakan Ke-8, Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.

- Tampubolon, Manahan P. 2004. Prilaku Keorganisasian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 1993. Pembinaan Orgnisasi: Proses Diagnosa dan Intervensi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, PT.Bhumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein, 2003, Riset: Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2005, Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Waridin dan Masrukhin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Ekobis, Vol.7, No.2.
- Wexley, Kenneth., and Yulk, Gary A. 1998. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Alih Bahasa: Muh. Shobarudin, Jakarta: PT Bina Aksara.
- Winardi, 2007. Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi Revisi, Penerbit PT. MeltonPutra, Jakarta.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, & Osborn. (2001). Historical foundations of organisational behavior. John Wiley & Sons.