

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN
PELAKSANAPENYULUHAN DAN KETAHANAN PANGAN
KOTA SUNGAI PENUH**

FERRY SISWADHI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci

fsiswadhi@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research was to determine how much influence application leadership and environment work in the office of Gunung Kerinci regency with performance of employee. This research used quantitative method since researcher wanted to determine the measurement of X and Y variable. Population in this study is 32 people. Sampling technique used is a full sampling as many as 17 people. Data analysis techniques in this study is multiple regression analysis and coefficient of determination analysis. Questionnaires were used as a tool in data collection method. The findings show that all hypothesis were proved to be significant leadership and environment work have a positive and significant influence with performance of employee. This implies that played as important role leadership and environment work (individually or simultaneously) in developing performance of employee.

Key word : Leadership, Environment work and Performance of employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Kerinci. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Gunung Kerinci sebanyak 17 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 17 pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dan menentukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci : Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja

Detail Artikel :

Diterima : 08 Agustus 2016

Disetujui : 14 September 2016

DOI : [10.22216/jbe.v2i1.729](https://doi.org/10.22216/jbe.v2i1.729)

PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi pemerintahan, memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pelayanan pemerintahan kepada masyarakat. Dalam berbagai dinamika, organisasi pemerintahan selalu diperhadapkan pada tuntutan rasionalisasi pelayanan secara profesional sesuai dengan lingkup tugas masing-masing. Dalam konteks ini, peran dari setiap pegawai yang terlibat dalam pelayanan pemerintahan selalu dituntut untuk dapat memberikan bobot yang lebih, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Agar hal demikian dapat terwujud, perlu adanya motivasi dari setiap aparatur sehingga konsep pelayanan dari sisi kuantitas dapat terpenuhi dan dari sisi kualitas dapat memuaskan masyarakat.

Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinanlah untuk memberdayakan semua sumber-sumber yang ada didalam organisasi, terutama sumber daya manusianya.

Pembinaan pegawai ke arah kepuasan kerja yang dibutuhkan perlu dibina atas dasar kesatuan arah, kesatuan kerjasama serta pemberian tanggungjawab. Oleh karena itu diperlukan kemampuan pimpinan dalam mengkomunikasikan tugas dan tanggungjawab sehingga mencapai kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Setiap organisasi, baik organisasi yang bersifat sosial maupun bisnis, akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumberdaya manusia. Keterlibatan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi dianggap sebagai faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, ditentukan oleh faktor individu pegawai, yakni kemampuan dan pendidikan teknis pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsi yang lebih profesional. Selain motivasi serta komunikasi yang baik dari pimpinan, pembinaan dan penghargaan terhadap pegawai juga dapat memberikan kepuasan kerja dan dorongan untuk menjalankan tugasnya dengan baik guna mencapai sasaran. Begitu pula dengan penempatan yang tepat serta pemberian kesempatan untuk pengembangan diri melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian dapat memberikan kepuasan kerja dan mendorong pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh”

Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh baik secara parsial ataupun secara simultan?
2. Seberapa besarkah pengaruh imbalan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh baik secara parsial ataupun secara simultan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh imbalan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh baik secara parsial ataupun secara simultan.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh imbalan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh baik secara parsial ataupun secara simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

1. *Library Research* (Penelitian pustaka) yaitu suatu teknik untuk mendapatkan data teoritis atau data sekunder dalam penelitian. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, literatur, dokumen-dokumen resmi, catatan dan transkrip, yang berkaitan dengan penelitian.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa, Daftar Pertanyaan (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian.

Jenis Data

1. Data primer merupakan data yang bersumber atau diperoleh langsung dari objek penelitian, dalam hal ini di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.
2. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan melalui data kepustakaan berupa publikasi, buku-buku bacaan dan internet yang mempunyai kaitan erat dengan objek penelitian.

Sumber Data

1. Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.
2. Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi, maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2006:57) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 30 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006:23) Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil dari semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel atau metode sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 30 orang.

Metode dan Alat Analisis

1. Metode Analisis

1. Deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih membandingkan variabel satu dengan variabel lainnya

2. Deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang menggunakan angka-angka berkaitan dengan penelitian menggunakan skala likert.

2. Uji Instrument

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2007:45), Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2007:45) uji validitas dengan cara membandingkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2007:41), Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur sesuatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan menggunakan *cronbach alpha*. Menurut Ghozali (2008:42) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60.

3. Alat Analisis

1. Regresi Linear Berganda

Model persamaan untuk analisa regresi berganda (Sugiono, 2006:113) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- Y : Kepuasan Kerja
- b1 : Pengembangan Karir
- b2 : Kepemimpinan
- a : Konstanta
- e : error

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan

- KD = Koefisien Determinasi
- R = Koefisien Korelasi

Hipotesis

$H_0 : r = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.

$H_a : r \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.

Uji Hipotesis

1. Uji F (Secara Simultan)

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dicari dulu F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{Tabel} Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Kaidah pengujian signifikansi :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka total H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, Maka total H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.

2. Uji t (Secara Parsial)

Rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.
- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternatif ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,361	11,630		,461	,649
Pengembangan_Karir	,447	,166	,425	2,693	,012
Kepemimpinan	,478	,213	,353	2,239	,034

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,361 + 0,447 X_1 + 0,478 X_2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai dari $a = 5,361$ artinya jika dianggap tidak ada pengembangan karir (pengembangan karir = 0) dan kepemimpinan (kepemimpinan = 0) maka kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 5,361.
2. Nilai dari $b_1 = + 0,447$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari pengembangan karir adalah positif, semakin baik pengembangan karir maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kepuasan kerja pegawai.
3. Nilai dari $b_2 = + 0,478$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari kepemimpinan adalah positif, semakin baik lingkungan kerja, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kepuasan kerja pegawai.

2. Koefisien Determinan

1. Secara Parsial

untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh
Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,184	7,95047
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir				

Berdasarkan analisis Tabel di atas terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,212 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,460 (a) *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti 21,2 % kontribusi variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh, Sedangkan sisanya 78,8 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain. sedangkan untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh
Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,396 ^a	,157	,126	8,22413
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				

Berdasarkan analisis Tabel 5.3 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,157 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,396 (a) *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti 15,7 % kontribusi variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh, Sedangkan sisanya 84,3 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

2. Secara Simultan

Untuk mengetahui hasil analisis besarnya pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,335	,286	7,43551
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengembangan_Karir				

Berdasarkan analisis Tabel di atas terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,335 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,579 (a) *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti 33,5 % kontribusi variabel pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh, Sedangkan sisanya 66,5 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

3. Uji Hipotesis

1. Uji t (Secara Parsial)

Pada tabel dibawah ini dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

Tabel 5

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,361	11,630		,461	,649
Pengembangan_Karir	,447	,166	,425	2,693	,012
Kepemimpinan	,478	,213	,353	2,239	,034

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,693 > 2,04841$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,239 > 2,04841$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.
- 3.

2. Uji F (Secara Simultan)

Untuk menguji signifikan pengaruh pengembangan karirdan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja menggunakan uji f. Bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6
Hasil Ringkasan Uji F

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	752,625	2	376,312	6,807	,004 ^a
Residual	1492,742	27	55,287		
Total	2245,367	29			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengembangan_Karir
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 5.6 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F_{hitung} 3,35 berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,807 > 3,35$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengembangan karir dan kepemimpinan berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,693 > 2,04841$)
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,239 > 2,04841$).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,807 > 3,35$) .

4. Besarnya pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh adalah sebesar 21,2 % sedangkan sisanya 78,8 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.
5. Besarnya pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh sebesar 15,7 % Sedangkan sisanya 84,3 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.
6. Besarnya pengaruh secara simultan antara pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh sebesar 33,5 %. Sedangkan sisanya 66,5 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

Memberikan peningkatan kompetensi untuk mengembangkan dan peningkatan karir pegawai dengan cara mengikutsertakan pegawai pada program-program diklat dan kursus yang sesuai dengan bidang tugasnya. Perlu meningkatkan suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai di dalam organisasi dapat meningkatkan kerjasama. Dalam mempromosikan seorang pegawai, hendaknya benar-benar diberikan terhadap pegawai yang berprestasi baik sehingga pengembangan karir bisa sesuai. Pemimpin dalam melakukan perintah kepada bawahan hendaknya berpedoman kepada jenjang struktur organisasi yang berlaku dan tugas pokok fungsi (tupoksi) yang berlaku sehingga diharapkan iklim organisasi dan hubungan kerja yang harmonis yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dubrin. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prentice Hall. Jakarta
- Basri. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Airlangga. Jakarta.
- Flippo, 1995, Perilaku Organisasi. Alih Bahasa. Tim Indeks, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Gibson. et.al. 1992. Organisasi dan Manajemen. Perilaku Struktur Proses. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan. Gunung Agung. Jakarta.
- Irianto. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Kartini, Kartono, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Muhammadiyah, Jakarta
- Kotler. 1996. Motivasi dan Pemasaran dalam Manajemen. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lussier. 1996. *A Handbook of Personnel management Practice*. ed ke-5. Kogan Page Limited. London
- Moekijat. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Malayu. Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkuprawira, Prabu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda Karya. Bandung
- Manulang, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Agung. Jakarta
- Nainggolan, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Pangabean. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Rivai, Veithzal. Sagala. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta

Samsudin. 2004. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rhineka Cipta. Jakarta
Simamora, 1995. Manajemen Personalialia. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada
Sumarsono. Henri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Andi Karya Yogyakarta
Siagian, Sondang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
Sastrohadiwiryo, 2002, Perilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta
Sugiyono. 2006. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung
Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, CV. Alfabeta, Bandung

Umar, Husain, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

Wahjosumidjo. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN.
Yogjakarta

Yulk. 1994. Kepemimpinan (Cetakan II). Yogjakarta: Penerbit STIE YKPN.