

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV SYNTAX COMPUTAMA CIREBON

Editya Nurdiana

Universitas Swadaya Gunung Jati

Email: editya_editya@yahoo.co.id

Abstrak

Penulis pada penelitian ini ingin menyuguhkan mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan kerja disuatu organisasi terhadap etos kerja pegawai. Dalam penelitian ini, ternyata penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dari sikap kepemimpinan dalam suatu organisasi terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Dari hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value } 0,018 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 1,990$ artinya diterima. Artinya dalam Gaya Kepemimpinan (X_1) terdapat pengaruh terhadap semangat kerja atau motivasi karyawan (Y). Menurut hasil pengujian gaya kepemimpinan ini memiliki tingkat pengaruh sebesar 7,4%. Terdapat pengaruh dalam kompensasi bagi motivasi karyawan. uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 4,635 > t_{tabel} 1,990$ artinya diterima. Besarnya pengaruh reward bagi motivasi kerja karyawan sebanyak 21,7%. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan reward secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Pegawai. Hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 14,822 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $F_{hitung} 14,822 > F_{tabel} 3,110$ artinya diterima. Besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap adalah Kinerja Pegawai sebanyak 27%.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi

Pendahuluan

Potensi pada Sumber daya manusia (selanjutnya di singkat SDM) yang dimiliki organisasi harus dapat dioptimalkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik serta dapat memberikan output optimal. Namun kebanyakan penampilan kerja pegawai yang baik, karena kinerja bukanlah hal yang

konstan sehingga suatu saat bisa dalam keadaan prima, tapi di lain waktu terjadi penurunan. Hal ini terjadi pula pada CV Syntax Computama.

Dari survey pra penelitian, diperoleh gambaran masih terdapat pegawai yang kinerjanya masih rendah. Rendahnya kinerja ditunjukkan dengan pekerjaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, volume kerja tidak meningkat dibanding dengan hasil kerja sebelumnya, kurang tepatnya metode dalam teknis pelaksanaan pekerjaan sehingga terjadi ketidakefesiensian baik dalam waktu maupun tenaga.

Banyak faktor yang diduga memiliki korelasi terhadap motivasi kerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu karakter, prilaku atau juga bisa cara-cara seseorang dalam memimpin organisasi. Dalam masalah gaya kepemimpinan, seseorang akan memiliki strategi dan usaha untuk mempengaruhi orang lain dalam menciptakan suasana kerja yang optimal. Jika dalam mengelola organisasi seseorang mampu melaksanakannya dengan baik maka bisa saja tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah. Veithzal Rivai (2004: 64) mengemukakan:

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai strategi atau usaha seseorang yang menyeluruh baik yang bersifat abstrak maupun yang bersifat konkrit oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil dari perpaduan cara berpikir kefilosofatan, logika, keterampilan, kreativitas, inovasi yang digunakan seseorang dalam memimpin organisasi.

CV Syntax Computama merupakan salah satu organisasi yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis. Gaya kepemimpinan yang demokratis akan selalu mengikutsertakan anggotanya untuk menentukan pilihan dan mengambil keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi pegawai dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih pegawai Kartini Kartono (2006:193) mengemukakan :

Dalam kepemimpinan demokratis terdapat kedisiplinan yang ditujukan anggota, tanpa perlu ada penekanan karena kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dari masing-masing anggota. Maka keberadaan kepemimpinan dalam sebuah organisasi bukan karena otoritas dari satu kekuasaan pemimpin, melainkan

justru iklim demokrasi yang tercipta dengan sendirinya. Dan kepemimpinan yang demokratis akan selalu diperkuat oleh anggota karena cara kepemimpinannya mampu mengakomodir kebutuhan dan aspirasi dari semua kelompok anggota.

Semua permasalahan dihadapi dan dipecahkan secara bersama-sama. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, diharapkan kinerja pegawai terus meningkat. Untuk mencapai kinerja yang optimal, selain gaya kepemimpinan juga terciptanya suasana saling memberi dan menerima (*take and give*). Artinya pemimpin harus memberikan perhatian dan reward kepada anggota yang memiliki komitmen yang lebih terhadap organisasi. Karena reward merupakan gambaran hubungan yang harmonis dalam organisasi antara anggota dan pemimpin. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010) kompensasi atau reward sendiri adalah segala sesuatu yang diberikan pemimpin terhadap anggota organisasi. Pemberian tersebut merupakan penghargaan dari seseorang terhadap seseorang, baik berupa barang maupun non barang.

Dengan demikian, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi atau reward terhadap pegawai. Reward memiliki fungsi penting bagi semangat kerja dan motivasi kerja karyawan, karena hal tersebut merupakan kebutuhan dasar dari kehidupannya. Tentu pada prinsipnya manusia merupakan makhluk yang memiliki keinginan dan penghargaan. Karena itu sebagai fitrahnya, penghargaan adalah bentuk kebutuhan dasarnya dan ia akan memiliki semangat kerja karena kebutuhan dasar dalam hidupnya tercapai.

Dalam PP No 26 tahun 2001 disebutkan bahwa masalah penggajian didasarkan pada pangkat dan golongan, sementara untuk masalah kompensasi seperti insentif atau reward dikembalikan pada masing-masing instansi. Kompensasi begitu penting bagi karyawan suatu organisasi, karena hal tersebut merupakan tempat dimana karyawan mencari penghidupan bagi diri dan keluarganya. Kompensasi juga sebagai bentuk dan gambaran dalam strata sosial seseorang atau karyawan dalam organisasi. Dengan adanya reward atau bentuk kompensasi diharapkan karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal, sehingga hasil kerjanya pun optimal.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini merupakan cara peneliti untuk menggali atau mengkaji informasi terkait dengan masalah penelitian. Metode yang digunakan akan dapat membantu peneliti dalam menjelaskan masalah penelitian. Karena itu peneliti akan menggunakan metode deskriptif analisis kualitatif dalam menjelaskan masalah penelitian dan mendapatkan kesimpulan penelitian. Dalam metode deskriptif ini, peneliti akan berupaya mencari informasi dan data terkait dengan masalah penelitian. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik serta dasar-dasar teori yang sudah dipelajari. Menurut Surakhmad (1994:151), penelitian deskriptif analisis bertujuan meneliti dengan cara menggambarkan permasalahan yang ada dan berupaya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi dengan cara mengumpulkan, menyusun, menjelaskan data yang diperoleh dan kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang ada.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) secara individual (parsial) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat jelaskan melalui nilai t pada tabel Coefficients di bawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi sangat kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dijelaskan berikut :

Tabel 1.1
Uji Hipotesis (t) variabel X_1 terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.647	9.593		1.423	.159
	Gaya Kepemimpinan	.293	.121	.231	2.411	.018
	Kompensasi	.517	.111	.445	4.635	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 1.1 hasil uji t diperoleh bahwa nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai sebesar p-value $0,018 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan, sedangkan $t_{hitung} 2,411 >$ dari $t_{tabel} 1,990$ artinya signifikan. ($t_{tabel} 1,990$ diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $83-3=80$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $=t\ inv(0,005,80)$). Dengan demikian, bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Maka, hipotesis H1 diterima dan menyatakan : “Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan atau pegawai”.

Kemudian, dalam membahas besaran pengaruh gaya kepemimpinan tersebut maka dapat dilakukan perhitungan koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.074	.063	11.25159
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan				

Dari tabel tersebut jelas bahwa *R Square* sebesar 0,074, artinya variabel gaya kepemimpinan 7,4% mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, sedangkan sisanya 92,6% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji t diperoleh bahwa nilai thitung variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai sebesar p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 4,635 >$ dari $t_{tabel} 1,990$ artinya signifikan. ($t_{tabel} 1,990$ diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $83-3=80$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $=t\ inv(0,005,80)$). Artinya Kompensasi (X2) secara terpisah memiliki korelasi yang positif terhadap motivasi karyawan (Y). Artinya menerima hipotesis H2 yang menyatakan: “Kompensasi atau reward memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan”. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi akan menjelaskan besaran pengaruh kompensasi dan reward tersebut, seperti dibawah ini :

Tabel 1.3

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.208	10.34638
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan				

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,217, artinya bahwa 21,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel reward atau kompensasi, sedangkan sisanya 78,3% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya untuk menjelaskan tentang bagaimana pengaruh secara keseluruhan dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), diuji dengan uji F, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4

Hasil Uji F

ANOVA^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2995.396	2	1497.698	14.822	.000 ^a
	Residual	8083.471	80	101.043		
	Total	11078.867	82			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan						

Berdasarkan tabel hasil uji anova, F test didapat F_{hitung} sebesar 14,822 dengan signifikansi 0,000. Hal itu berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $F_{hitung} 14,822 >$ dari $F_{tabel} 3,110$ artinya signifikan. ($F_{tabel} 3,110$ diperoleh dari $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen, maka $df_1 = 3-1$ dan $df_2 = 83-3=80$, dengan rumus pada *microsoft excel* menggunakan $=f\ inv(0,05,2,80)$). Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal tersebut berarti menerima

H3 yang menyatakan : “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan ”.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui persamaan regresi dijelaskan melalui tabel 4.10 di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda :

$$\hat{Y} = 13,647 + 0,293X_1 + 0,517X_2$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X1 dan X2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,293 dan 0,517, artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 1, akan menaikkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,293 dan 0,517. Sementara uji signifikansi (diukur dari tingkat signifikansi), dari tabel 4.10 terlihat signifikansi Variabel (X1) sebesar 0,018 yang berarti signifikan dan menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dan variabel Kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesisnya diterima. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh

Tabel 1.5

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 ^a	.270	.252	10.05203	1.842

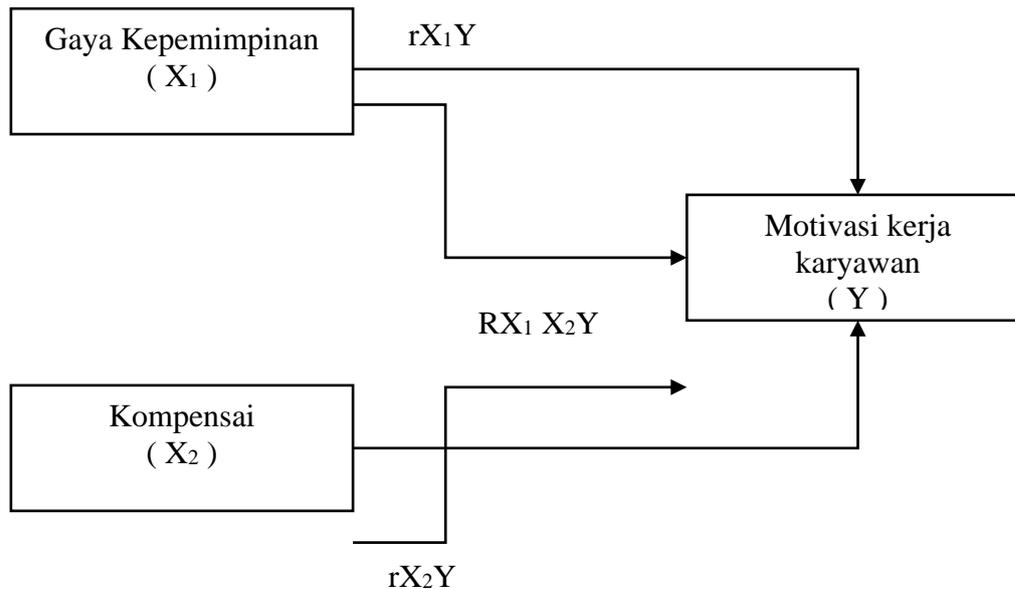
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,27, dapat diasumsikan bahwa 27% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2, sementara 73% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan dan analisis data maka dapat diketahui hasil angket yang didistribusikan terhadap responden mengenai pembahasan penelitian diperoleh gambaran berikut:

Gambar 1.1
Diagram Pengaruh Variabel Penelitian



Keterangan :

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Kompensasi

Y = Variabel Motivasi Kerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Pengujian secara parsial mengenai pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y diperoleh hasil bahwa variabel X_1 tidak dapat memprediksi motivasi kerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ menjelaskan bahwa hipotesis H_0 diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,411 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,990. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa pada perumusan hipotesis sebelumnya menyatakan “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan” diterima. artinya Gaya Kepemimpinan dapat

mempengaruhi peningkatan Kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja hanya sebesar 7,4%.

Pimpinan dalam menerapkan gayanya, harus memiliki strategi kuat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebagaimana dituliskan Mangkunegara (2007:14) bahwa kepemimpinan adalah bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Adapun strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui Kebijakan yang tepat, musyawarah dengan pegawai dalam mengambil keputusan, mengajak pegawai untuk ikut serta dalam program organisasi dan melakukan evaluasi secara berkala.

Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi dapat memprediksi Kinerja Pegawai secara positif. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,635 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,990. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebagaimana hipotesis sebelumnya “terdapat pengaruh reward atau kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan” diterima atau terbukti. Artinya Kompensasi dapat memprediksi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besaran pengaruh reward atau kompensasi tersebut adalah sebesar 21,7%

Dengan demikian jika kembali pada hipotesis penelitian bahwa “terdapat pengaruh reward atau kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan”. Kesimpulannya bahwa reward dengan memberikan insentif kepada karyawan dapat memberikan dan meningkatkan motivasi kerja.

Kompensasi atau reward merupakan suatu penghargaan yang dapat diterima karyawan dari hasil atau pencapaian kerjanya. Kompensasi atau reward tersebut merupakan bentuk penghargaan pemimpin terhadap karyawan karena hasil kerja yang memuaskan. Adapun strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya adalah dengan reward, kompensasi atau bentuk penghargaan baik secara konkrit maupun abstrak, baik berupa barang ataupun bukan berbentuk barang. Bentuk kompensasi tersebut bisa saja dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan layak yang disesuaikan dengan Jenis Pekerjaan, Resiko Pekerjaan, Tanggung

jawab dan Jabatan pekerjaan. Hasil penelitian, didukung oleh pendapat Cascio F. Wayne dalam Sjafri Mangkuprawira (2003:196) mengemukakan : “Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar mau bekerja secara optimal dan hasil produktivitas yang semakin tinggi”.

Jusuf Irianto (2001:67) mengemukakan “Kompensasi untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para pelaku individu bersedia bekerjasama dengan organisasi dan mengerjakan sesuatu yang dibutuhkan organisasi”. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan Kompensasi dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel X₁ dan variabel X₂ terhadap variabel Y diperoleh hasil bahwa variabel X₁ dan variabel (X₂) dapat memprediksi variabel (Y) secara bersama-sama. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji F diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,822 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,110. Dengan demikian diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan” diterima atau terbukti. Dengan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh adalah sebesar 27%.

Dengan demikian bahwa hipotesis sebelumnya yang menjelaskan bahwa “terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan”, menunjukkan terdapat pengaruh dan peningkatan motivasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan kompensasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, peneliti sendiri dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil Uji t menjelaskan bahwa nilai t hitung variabel (X₁) memiliki nilai sebesar p-value $0,018 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan, sedangkan thitung

2,411 > dari ttabel 1,990 artinya hipotesis diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) secara terpisah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Besaran pengaruh tersebut adalah sebesar 7,4%.

2. Terdapat pengaruh reward atau kompensasi bagi kerja karyawan. Hasil Uji t menjelaskan bahwa nilai t hitung variabel (X2) memiliki nilai sebesar p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan thitung 4,635 > dari t tabel 1,990 artinya hipotesis diterima. Artinya Varibel Kompensasi (X2) secara terpisah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Besaran pengaruh tersebut adalah sebesar 21,7%.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan reward atau kompensasi secara bersama-sama bagi motivasi kerja karyawan. Hasil uji anova atau F test didapat Fhitung sebesar 14,822 dengan signifikansi 0,000. Hal itu berarti gaya kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai p -value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan Fhitung 14,822 > dari Ftabel 3,110 artinya hipotesis diterima. Besarnya pengaruh positif tersebut adalah sebesar 27%.

BIBLIOGRAFI

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Cetakan Kesebelas. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keempat Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta ; Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Surakhmad, Winarno. 1998. *Pengantar Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Tarsito. Bandung.