

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Cut Nurhalizah Aziz¹, Henni Sidabungke², Nahdah Nasya Sahirah³, Rina Sya'diyyah⁴

Program Administrasi Pendidikan (S2)
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia

[1cutnurhaalizahaziz@gmail.com](mailto:cutnurhaalizahaziz@gmail.com)

[2hennisidabungke@upi.edu](mailto:hennisidabungke@upi.edu)

[3nahdasahirah7@gmail.com](mailto:nahdasahirah7@gmail.com)

[4syadiyyahrina@gmail.com](mailto:syadiyyahrina@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Nur Al Rahman. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deksriptif explanatory dan inference, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Sampel yang diambil adalah Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Nur Al Rahman sebanyak 34 orang. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi parsial, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis berupa uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan situasional dan Lingkungan kerja memiliki korelasi dan hubungan positif terhadap Kinerja Tenaga Kepegawaian di SMP IT AL Rahman. Kepemimpinan situasional, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja hanya sebesar 29,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Situasional, Motivasi kinerja, Lingkungan Kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset

organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja.

Dalam pencapaian tujuan dan kinerja organisasi, tentunya peran pemimpin yang mengelola karyawannya dengan kepemimpinan yang dimiliki, tidak dapat diabaikan. Pemimpin dapat diibaratkan sebagai seorang nahkoda yang akan membawa kapal beserta seluruh awaknya untuk mencapai tempat yang ingin dituju. Pemimpin harus mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai.

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan pegawai Sekolah Menengah Pertama Nur Al Rahman melalui berbagai program kebijakannya, selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembinaan pegawai Sekolah Menengah Pertama Nur Al Rahman, dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama. Sekolah Menengah Pertama Nur Al Rahman telah berusaha mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana dan prasarana, guna mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi, termasuk membuat sistem yang adil, dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia sangat tergantung dari pola kepemimpinan dengan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Melayu S.P.Hasibuan (1999), menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah lingkungan kerja. Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, baik yang timbul dari dalam tenaga kerja itu sendiri (seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, keterampilan), gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara keseluruhan maupun diluar lingkungan kerja (Hasibuan & Bahri: 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh

Motivasi, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Menengah Pertama Nur Al Rahman”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi (X1)

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, mengingat perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan guna mencapai tujuan dimaksud. McClelland dalam (Sutrichastini:2015) beranggapan bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi dan peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh motif, harapan dan insentif. Energi akan mendorong kinerja yang tinggi.

Adapun pengertiannya adalah:

- a. Motif (Motif) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (Expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
- c. Insentif (Incentive) adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang
- d. berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Dari uraian definisi di atas dapat dijelaskan bahwa indikator Motivasi adalah 1) Motif, 2) Harapan, dan 3) Insentif.

Gaya Kepemimpinan Situasional (X2)

Gaya kepemimpinan situasional adalah pola perilaku yang diperlihatkan seorang pemimpin pada saat memimpin pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain baik sebagai individu maupun kelompok. Teori kepemimpinan situasional didasarkan atas hubungan antara kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan oleh pemimpin. Tingkat dukungan emosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin. Tingkat kesiapan yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu (Hersey dan Blanchard; dalam Thoah:1996).

Dimensi kategori pengukuran gaya kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard (Thoah, 1996) diidentifikasi dalam 4 dimensi/bentuk yaitu:

1. Telling Jika seorang pemimpin berperilaku memberitahukan, hal itu berarti bahwa orientasi tugasnya dapat dikatakan tinggi dan digabung dengan hubungan atasan-bawahan yang tidak dapat digolongkan sebagai akrab,
2. Selling Jika seorang pimpinan berperilaku “menjual” berarti ia bertitik tolak dari orientasi perumusan tugasnya secara tegas digabung dengan hubungan atasan-bawahan yang bersifat intensifnya
3. Participating Perilaku seorang pemimpin dalam hal demikian ialah orientasi tugas yang rendah digabung dengan hubungan atasan bawahan yang intensif.
4. Delegating Seorang pimpinan dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan perilaku berdasarkan orientasi tugas yang rendah pula.

Gaya kepemimpinan situasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan situasional dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Alex S Nitisemito (1996) lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (Nuraini:2013) adalah

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi:1997). Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah.

Cara pengukuran kinerja mempertimbangkan 3 hal yaitu: (Dharma:2005)

1. Kuantitas, yaitu: jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu: mutu yang harus dihasilkan atau seberapa baik penyelesaiannya.

3. Ketepatan waktu, yaitu: sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang direncanakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara *online* (daring). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian pendidikan dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti, menyusun pertanyaan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukur dari partisipan, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyelidikan yang tidak memihak, dengan cara-cara yang obyektif (Sugiyono: 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisioner atau angket, kepada 34 pegawai SMP Nur Al Rahman. Adapun obyek penelitiannya adalah kinerja pegawai yaitu guru dan Tenaga Kependidikan yang dipengaruhi dengan kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda pada SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

		Motivasi	Kepemimpinan Situasional	lingkungan kerja	kinerja Guru
Motivasi	Pearson Correlation	1	.088	.222	.321
	Sig. (2-tailed)		.619	.207	.064
	N	34	34	34	34
Kepemimpinan Situasional	Pearson Correlation	.088	1	.841**	.417*
	Sig. (2-tailed)	.619		.000	.014
	N	34	34	34	34
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.222	.841**	1	.288
	Sig. (2-tailed)	.207	.000		.099
	N	34	34	34	34
kinerja Guru	Pearson Correlation	.321	.417*	.288	1
	Sig. (2-tailed)	.064	.014	.099	
	N	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Korelasi motivasi (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan uji korelasi yang dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa angka korelasi antara motivasi dengan kinerja adalah 0,321. Angka tersebut menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara motivasi dengan kinerja dengan tingkat hubungan

sedang.

b. Korelasi kepemimpinan situasional (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan uji korelasi yang dapat dilihat dari table diatas menunjukkan bahwa angka korelasi antara kepemimpinan situasional dengan kinerja adalah 0,417. Angka tersebut menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepemimpinan situasional dengan kinerja dengan tingkat hubungan sedang.

c. Korelasi lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan uji korelasi yang dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa angka korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja adalah 0,288. Angka tersebut menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja dengan tingkat hubungan lemah.

2. Hasil uji regresi berganda

Berdasarkan uji regresi berganda, nilai konstan sebesar 25,855 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel motivasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan situasional (X2) dan lingkungan kerja (X3) maka nilai variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 5,608. Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,370 dan bertanda positif, yang artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja. Nilai koefisien variabel kepemimpinan situasional sebesar 0,563 dan bertanda positif yang artinya apabila kepemimpinan situasional baik maka kinerja juga semakin baik. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar -0,440 dan bertanda negatif yang artinya semakin baik lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.855	13.034		1.984	.057
	Motivasi	.370	.172	.344	2.152	.040
	Kepemimpinan Situasional	.563	.228	.713	2.474	.019
	lingkungan kerja	-.440	.333	-.388	-1.319	.197

a. Dependent Variable: kinerja Guru

3. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X1, X2, X3) berupa motivasi, kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

signifikan atau tidak terhadap variable terikat yaitu kinerja guru. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} (Haryati dkk, 2022). Pada penelitian ini, jumlah responden (n) yang berpartisipasi sebanyak tenaga kependidikan (n=34), didapatkan nilai degree of freedom (df) = $34 - 4 = 30$, maka:

- Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil uji hipotesis pada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) tenaga kependidikan diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.152 > 2,04$ dan nilai sig $0.040 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Guru di SMP IT Al Rahman.

- Pengaruh Kepemimpinan Situasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji hipotesis pada pengaruh Kepemimpinan Situasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.474 > 2,04$ dan nilai sig $0.019 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan Situasional **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Guru di SMP IT Al Rahman.

- Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil uji hipotesis pada Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y1) diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-1.319 < 2,04$ dengan nilai sig $0.197 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima H_1 ditolak, artinya **tidak berpengaruh secara signifikan** antara Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP IT Al Rahman.

4. Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji F

Diketahui hasil uji $F_{hitung} 4.204 > F_{tabel} 2,89$ dengan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya dari ketiga variabel Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Guru di SMP IT Al Rahman.

Table 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.553	3	93.518	4.204	.013 ^b
	Residual	667.330	30	22.244		
	Total	947.882	33			
a. Dependent Variable: kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Motivasi, Kepemimpinan Situasional						

5. Nilai Koefisien Determinasi

Table 3. Nilai koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.226	4.716
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Motivasi, Kepemimpinan Situasional				

Berdasarkan tabel spearman untuk mengetahui besaran presentase nilai koefisien dari pengaruh variabel bebas antara Motivasi (X1), Kepemimpinan Situasional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) sebesar 0,296 atau 29,6% dengan nilai $R = 0,544$ yang berarti ketiga variabel bebas tersebut memiliki hubungan kuat. Nilai R^2 diperoleh sebesar 0,296 atau 29,6% artinya variable independent mempengaruhi variable dependent sebesar 29,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang dilakukan penulis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,321 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki hubungan tingkat sedang terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk besarnya nilai pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 26,3% yang dihasilkan dari uji t. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.152 > t_{tabel} 2,04$ dan nilai sig $0.040 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau variabel motivasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,417 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan tingkat sedang. Untuk besarnya nilai pengaruh variabel gaya kepemimpinan situasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 71,4% yang dihasilkan dari uji t. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.474 > t_{tabel} 2,04$ dan nilai sig $0.019 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, atau variabel gaya kepemimpinan (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
3. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai hubungan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,288 sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang lemah. Untuk besarnya nilai pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah -38,8% yang dihasilkan dari uji t. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-1.319 < t_{tabel} 2,04$ dengan nilai sig $0.197 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima H_3 ditolak, atau variabel lingkungan kerja (X3) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4. Dari hasil analisis data penelitian, besarnya nilai pengaruh secara simultan variabel motivasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 29,6% yang tertera dalam nilai Adjusted R Square pada tabel model summary. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} 4.204 > F_{tabel} 2,89$ dengan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima, artinya dari ketiga variabel Motivasi (X1), gaya kepemimpinan situasional dan Lingkungan Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di SMP IT Nur Al Rahman.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S & Takdir, S. (2017). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Smp Negeri 1 Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*. 2 (2) hal 118-132.
- Ary Sutrichastini. (2015). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, 23(2).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen*, 18(2580–4170), 9–15.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2018). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Eba*, 5(2620–7958), 11–21.
- Handoko, Toni H. Penyunting. 1997. Manajemen, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Melayu, Hasibuan S.P. 1999. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Natalia, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Siagian, Sondang P., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Teguh, Ambar dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yulk, Gary. 2009. Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: Indeks.