

MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS **GANESHA**

ISSN : 2579 - 4922 VOLUME 2, NOMOR 1, APRIL 2018

Pengaruh Perhitungan Bunga Kredit Dalam Pembelajaran Matematika Terhadap Hasil Belajar Akuntansi Siswa SMK Swasta Di Kota Depok (Survei Pada Siswa Kelas XII SMK Bina Mulla Di Kota Depok)
Nurhayati, S.Pd., M.Pd

Analisis Perbandingan Bank Umum Konvensional Dan Bank Umum Syariah
Joned C. Saksana, S.Ip., SE., MM

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BIPRO Indonesia
Dr. Muhamad Ridwan, MM

Pengusaha Beretika Bisnis Mewujudkan Penegakan Hukum
Dr. (C). H. Syafrudin Makmur, SH., MH

Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo
Asma Ulhasna Adam, SE., MM

Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif Dalam Bisnis Melalui Sumber Daya Manusia
Dr. Warsono, SE., M.Pd

Peran Sumber Daya Manusia Dalam Strategi Bisnis
Dr. Sugeng Prayitno, MM., CHRA

Rencana Pengembangan Daerah Penyangga Taman Nasional (Studi Kasus Di Taman Nasional Bogani Nani Warta Bone)
Dr. Ir. Rachman Upe, MM

Perubahan Lingkungan Bisnis Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia
Hendra Permedi, ST., MM



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA**

MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA
Volume 2, Nomor 1, April 2018

Diterbitkan oleh : STIE GANESHA PRESS

EDITORIAL

Penanggung Jawab : Dr. Warsono, SE.,M.Pd

Redaksi Pelaksana : Fahri, SH., MM., MH
Winna Sarikusumaningtyas, S.IP., SE., MM
Abdul Kohar, S. Pd., M.Pd

Editor : Dr. Sugeng Prayetno, MM., CHRA
Dr. Achmad Mulyana, SE., MM

Penyunting : Hendra Permadi, ST, MM

Mitra Bestari : Dr. Erna Widodo, MM
Dr. Ir. Agus Hariyadi, MM

Layout & Desain : Devan Rizaldi, S.Kom

Administrasi Umum : M. Tafsiruddin, M.Kom

Alamat Redaksi :

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA – JAKARTA
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842
Email : majalah.ganesha@yahoo.com
(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan November)

Penerbit :

STIE GANESHA PRESS
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

DAFTAR ISI
MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
GANESHA
Volume 2, Nomor 1, April 2018

Pengantar dari Redaksi	i
Daftar Isi	ii
Pengaruh Perhitungan Bunga Kredit Dalam Pembelajaran Matematika Terhadap Hasil Belajar Akuntansi Siswa SMK Swasta Di Kota Depok (Survei Pada Siswa Kelas XII SMK Bina Mulia Di Kota Depok) Nurhayati, S.Pd., M.Pd	1 - 14
Analisis Perbandingan Bank Umum Konvensional Dan Bank Umum Syariah Joned C. Saksana, S.Ip., SE., MM	15 - 29
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BIPRO Indonesia Dr. Muhamad Ridwan, MM	30 - 38
Pengusaha Beretika Bisnis Mewujudkan Penegakan Hukum Dr. (C).H. Syafrudin Makmur, SH., MH	39 - 56
Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo (<i>Analysis Of Human Resource Planning System In Health Office Gorontalo Province</i>) Asma Ulhusna Adam, SE., MM	57 - 67
Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif Dalam Bisnis Melalui Sumber Daya Manusia Dr. Warsono, SE., M.Pd	68 - 74
Peran Sumber Daya Manusia Dalam Strategi Bisnis Dr. Sugeng Prayetno, MM., CHRA	75 - 86
Rencana Pengembangan Daerah Penyangga Taman Nasional (Studi Kasus Di Taman Nasional Bogani Nani Warta Bone) Dr. Ir. Rachman Upe, MM	87 - 98
Perubahan Lingkungan Bisnis Dan Peran Sumber Daya Manusia Hendra Permadi, ST., MM	99-110
Panduan Untuk Penulis	111-114

MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA
Volume 2, Nomor 1, April 2018

Diterbitkan oleh : STIE GANESHA PRESS

EDITORIAL

Penanggung Jawab : Dr. Warsono, SE.,M.Pd

Redaksi Pelaksana : Fahri, SH., MM., MH
Winna Sarikusumaningtyas, S.IP., SE., MM
Abdul Kohar, S. Pd., M.Pd

Editor : Dr. Sugeng Prayetno, MM., CHRA
Dr. Achmad Mulyana, SE., MM

Penyunting : Hendra Permadi, ST, MM

Mitra Bestari : Dr. Erna Widodo, MM
Dr. Ir. Agus Hariyadi, MM

Layout & Desain : Devan Rizaldi, S.Kom

Administrasi Umum : M. Tafsiruddin, M.Kom

Alamat Redaksi :

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA – JAKARTA
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842
Email : majalah.ganesha@yahoo.com
(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan November)

Penerbit :

STIE GANESHA PRESS
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

DAFTAR ISI
MAJALAH MANAJEMEN & BISNIS
GANESHA
Volume 2, Nomor 1, April 2018

Pengantar dari Redaksi	i
Daftar Isi	ii
Pengaruh Perhitungan Bunga Kredit Dalam Pembelajaran Matematika Terhadap Hasil Belajar Akuntansi Siswa SMK Swasta Di Kota Depok (Survei Pada Siswa Kelas XII SMK Bina Mulia Di Kota Depok) Nurhayati, S.Pd., M.Pd	1 - 14
Analisis Perbandingan Bank Umum Konvensional Dan Bank Umum Syariah Joned C. Saksana, S.Ip., SE., MM	15 - 29
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BIPRO Indonesia Dr. Muhamad Ridwan, MM	30 - 38
Pengusaha Beretika Bisnis Mewujudkan Penegakan Hukum Dr. (C).H. Syafrudin Makmur, SH., MH	39 - 56
Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo (<i>Analysis Of Human Resource Planning System In Health Office Gorontalo Province</i>) Asma Ulhusna Adam, SE., MM	57 - 67
Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif Dalam Bisnis Melalui Sumber Daya Manusia Dr. Warsono, SE., M.Pd	68 - 74
Peran Sumber Daya Manusia Dalam Strategi Bisnis Dr. Sugeng Prayetno, MM., CHRA	75 - 86
Rencana Pengembangan Daerah Penyangga Taman Nasional (Studi Kasus Di Taman Nasional Bogani Nani Warta Bone) Dr. Ir. Rachman Upe, MM	87 - 98
Perubahan Lingkungan Bisnis Dan Peran Sumber Daya Manusia Hendra Permadi, ST., MM	99-110
Panduan Untuk Penulis	111-114

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIPRO INDONESIA

Dr. Muhamad Ridwan, MM
Dosen Pascasarjana STIE Ganesha Jakarta

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan PT. Bipro Indonesia. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan Pendekatan Kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran koesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien *product moment*, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, uji t. Hasil Penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan kontribusi sebesar 48,5 %.

ABSTRAC

The purpose of this study is to determine the effect of Transformational Leadership on Employee Performance PT. Bipro Indonesia. The research method used in this research is Descriptive Associative with Quantitative Approach, that is by describing the condition of respondent and the description of research variables in the frequency table and the percentage of the results of the distribution of the questionnaire through the procedure of data analysis. The sample in this study is 45 people then. Data analysis techniques use test validity, reliability test, product moment coefficient, coefficient of determination, simple linear regression analysis, t test. The results of this study show that there is a positive and significant influence of Transformational Leadership variable to Performance with contribution of 48.5%.

A. PENDAHULUAN

Pembangunan menjadi salah satu tolak ukur perkembangan suatu Negara. Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang begitu pesat dibidang pembangunan, dapat dilihat dari maraknya pembangunan baik itu fasilitas transportasi, fasilitas wisata, sektor industri hingga sektor hunian. Perkembangan itu membawa dampak pada perkembangan ekonomi yang memicu para investor baik Lokal maupun Asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia pada sektor konstruksi.

Dampak perkembangan pembangunan menyebabkan tingginya kebutuhan tenaga kerja di sektor industri properti, baik pada sektor *supplier*, kontraktor, maupun konsultan perencana baik sipil, mekanikal eletrikal, sipil dan lainnya. Karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsistinsi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Pemimpin merupakan unsur yang sangat menentukan lancar atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Kepemimpinan merupakan inti dan motor penggerak dari terwujudnya proses perusahaan yang baik. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam proses pencapaian tujuan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses dan tidaknya kegiatan perusahaan sebagai besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas dalam memimpin proses perusahaan.

Kemampuan profesional pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan-pembinaan dan penyadaran dalam tindakan nyata. Upaya peningkatan kemampuan profesional pegawai ini penting dilakukan agar peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai penting dapat menjadi kenyataan. Apabila karyawan bekerja optimal penuh kesadaran, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Sebagai penggerak dalam instansi, pemimpin adalah salah satu pemegang kunci dalam pencapaian tujuan instansi. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kemampuan pemimpinnya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh Perusahaan. Kepemimpinan dalam instansi turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional menurut Danim (2010:8) adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

PT. Bipro Indonesia adalah Perusahaan di bidang jasa Properti dan Arsitektur yang beralamat di Jl. Swadaya No. 22 Ciputat – Tangerang Selatan. Berdasarkan observasi awal Permasalahan yang terjadi di Perusahaan ini adalah masih belum optimalnya kinerja karyawan PT. Bipro Indonesia, masih banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, kedisiplinan yang masih rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bipro Indonesia”**.

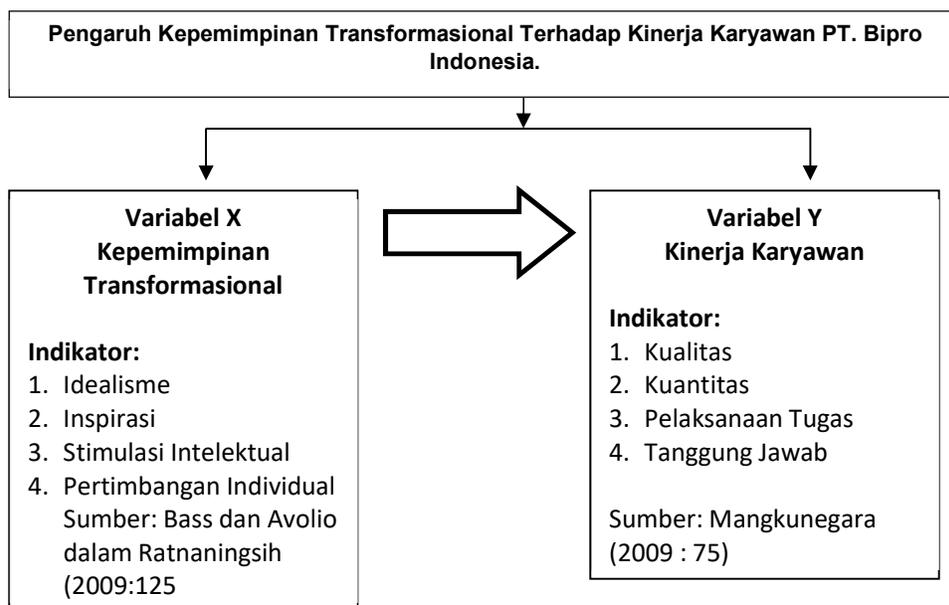
B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional pada PT. Bipro Indonesia?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Bipro Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Bipro Indonesia ?

C. KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka berpikir dari penulisan sini adalah :

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



D. LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (1994) seperti yang dikutip oleh Ratnaningsih (2009:125) adalah pemimpin yang mampu mengubah perilaku bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu.

Menurut Danim (2010:8) adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

E. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono (2011:80). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan PT. Bipro Indonesia yang beralamat di Jl. Swadaya No. 22 Ciputat, Tangerang Selatan. sebanyak 45 orang.

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Istijanto (2005:111) untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan kurang dari 200 orang, maka penelitian dapat dilakukan dengan metode sensus terhadap semua karyawannya. Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah sampel menggunakan seluruh populasi Karyawan PT. Bipro Indonesia divisi Perencanaan dan Pelaksanaan yang beralamat di Jl. Swadaya No. 22 Ciputat, Tangerang Selatan sebanyak 45 orang.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*, dengan ketentuan jika hitung $r > \text{tabel } r$, berarti instrumen valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Alpha Coanbach dengan ketentuan jika Alpha Croanbach (hitung r) $> 0,60$ berarti instrumen tersebut reliabel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

F. Hasil Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan membandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka diperoleh r tabel yaitu 0,294 sehingga berikut ini hasil instrumen kuisioner no 1 untuk setiap variabel diperoleh nilai:

- a. Kepemimpinan transformasional, instrument kuisioner no 1 diperoleh nilai $r_{hitung} (0,546) > r_{tabel} (0,294)$ sehingga instrument no 1 dikatakan valid.
- b. Kinerja, instrument kuisioner no 1 diperoleh nilai $r_{hitung} (0,621) > r_{tabel} (0,294)$ sehingga instrument no 1 dikatakan valid.

Setelah dilakukan uji validitas dan seluruh instrumen di nyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas dimana r_{ca} di bandingkan dengan r tabel pada setiap variabel kuisioner nya:

- a. Kepemimpinan transformasional, memperoleh nilai $r_{ca} (0,772) > 0,600$ sehingga kuisioner variabel Kepemimpinan transformasional dikatakan reliabel.
- b. Kinerja, memperoleh nilai $r_{ca} (0,694) > (0,600)$ sehingga kuisioner variabel Kinerja dikatakan reliabel.

2. Uji Regresi Sederhana

Tabel 1.1
Uji regresi Liner sederhana

	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8.836	3.398	
KEP TRANS	.732	.108	.718

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,836 + 0,732 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 8,836, merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $Y= 8,836$

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,732. Hal ini berarti jika Kepemimpinan Transformatif naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,732.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1.2
Uji Korelasi Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.504	2.477

a. Predictors: (Constant), KEP_TRANS

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.718. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja

4. Uji Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.515. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51,5% Kepemimpinan Transformatif memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 48,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis (uji t)

Tabel 1.3
Uji t variabel Kepemimpinan Transformatif (X)
terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a		
(Constant)	2.600	.013
KEP_TRANS	6.759	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 17

Jika diperhatikan hasil tabel di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 17, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 6,759, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 45$ adalah sebesar 1,679. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,759 > 1,679$ dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja (Y).

G. Kesimpulan

1. Berdasarkan jawaban responden Kepemimpinan Transformasional yang terdapat pada di PT. Bipro Indonesia kategori sudah baik, berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 45 orang dengan 8 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 78 atau 17,33%, Jawaban “Setuju” sebanyak 309 atau 68,67%.
2. Kinerja karyawan pada PT. Bipro Indonesia kategori baik, berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 45 orang dengan 8 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 109 atau 241,223%, Jawaban “Setuju” sebanyak 283 atau 62,89%.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja (Y), karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,759 > 1,679$, Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050. Diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.718. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. nilai R^2 (R Square) sebesar 0.515. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51,5% Kepemimpinan Transformasional memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 48,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi didapat $Y = 8,836 + 0,732 X$, artinya jika Kepemimpinan Transformasional naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,732.

H. Daftar Pustaka

- Agus Dharma. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Armstrong, Michael. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Danim Sudarman. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung : Alfabeta

- Edwin B. Flippo. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pernada Media Group.
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan SDM*. Edisi Kedua. Yogyakarta : PT BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta:Penerbit Graha Ilmu.
- Husein Umar. 2003. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Irham Fahmi. 2006. *Analisis Investasi Dalam Persepektif Ekonomi Dan Politik*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- _____. 2011. *Analisis Kinerja Keuangan, Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Irianto, Jusuf 2001. *Tema - tema pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Insan cendekia.
- Istijanto .2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2009. *Teknik Pengambilan Sampel pada Penelitian Non Eksperimental*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.
- Jusuf Soewadji. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kreitner dan Kinicki, 2005. *Perilaku Organisas*. Jakarta : Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L. dan Jacson.John H 2006. *Human Resource Management, alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow.2009. *Organizational Behavior ; 2nd Edition*. New York : McGraw-Hill.
- Miftah Thoha .2013. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- O'Leary Elizabeth. 2011. *Kepemimpinan Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit*. Yogyakarta : Andi
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro,2008. *CaraMenggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*.Bandung: CV. Alfabeta
- Schein, E. H. 2008. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Sutikno dan M.Sobry. 2014. *Metode dan Model-Model Pembelajaran: Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, efektif, dan menyenangkan*. Mataram: Holistica.
- _____. 2014 . *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok : Holistica
- Triswanto, Sugeng D. 2010. *Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Presentasi Beba. Stres*. Tugu Publisher.
- Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.