

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Dody Kristiawan

Dinas Perdagangan Kabupaten Sukoharjo

Suprayitno

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This research aim to for the analyze of influence which is significant between : (1) Motivation to employees performance (2) Environment work to employees performance (3) Motivation and environment work by together to employees performance (4) Influence most dominant between environment and motivation have an effect on to Performance Employees with Leadership as moderating variable. Its population is employees of PT WISANKA, Baki, Sukoharjo Year 2009 which is counted 50 people. Sample as a whole counted 50 employees. Technique data collecting by using enquette through validity test and reliabilities. Analysis technique use doubled linear regression test with assumption test classical. Conclusion result of research; (1) Hypothesis sounding motivation have an effect on positive and significant to proven employees performance. (2) Hypothesis sounding activity environment have an effect on positive and significant to employees performance (3) Hypothesis expressing leadership [is] dominant variable which have an effect on to proven employees performance. (4) Hypothesis expressing variable motivate and environment work by together have an effect on positive and significant to proven employees performance. (5) Hypothesis expressing environment and motivation work effect to employees performance with leadership as improvable moderating variable.

Keywords: *Motivation, work environmental, employees performance and leadership*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan-perusahaan sejenis baik kecil, menengah, maupun besar mengakibatkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi situasi yang demikian, pimpinan perusahaan tersebut selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar perusahaan yang dipimpinnya mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *furniture*, mempunyai beberapa karyawan diberbagai bidang kerja, PT.

Wisanka yang beralamat di jalan Baki Sukoharjo, mempunyai visi menjadi perusahaan yang go internasional sebagai perusahaan eksportir meubel yang memasok produknya tidak hanya pasar lokal tetapi juga pasar luar negeri.

Perusahaan ini memerlukan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan, di mana sumber daya yang ada di perusahaan ini benar-benar optimal untuk digunakan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan, pertama yaitu faktor internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan perusahaan, peran faktor kepemimpinan bisa mengkoordinir sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Faktor lain yang mendukung tercapainya tujuan adalah lingkungan kerja, di mana apabila lingkungan kerja sangat mendukung maka pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik. Di samping itu motivasi kerja sangat menentukan karyawan dalam bekerja, dengan adanya motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan maka karyawan akan mempunyai kinerja yang bagus pula.

Karyawan akan termotivasi oleh *feedback* yang ditawarkan oleh perusahaan, sehingga ada target pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan cepat karena ada insentif yang menarik dari perusahaan.

Setiap pembicaraan tentang organisasi tentu tidak akan terlepas dari kepemimpinan. Sebuah organisasi dijalankan dan diatur oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan usaha yang dijalankan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.

Pemimpin yang ideal dituntut harus mampu mengenal identitas dirinya secara tepat dan benar. Selain itu pemimpin juga harus bisa memberikan dan menunjukkan keteladanan hidupnya. Lebih jauh lagi pemimpin diharuskan memiliki pengaruh bagi bawahannya atau anggotanya. Hal ini bukan merupakan suatu yang baru di era globalisasi dan komunikasi kehidupan. Salah satu contoh yang krusial/urgen adalah pengaruh seorang pemimpin bagi kinerja karyawannya. Dengan kata lain, pemimpin harus menjadi tongkat penuntun, menjadi pelita bernyala dan bahkan mesti menjadi contoh bagi karyawannya sehingga pemimpin mampu menjadi contoh tempat bertanya bahkan tempat mengeluh baik suka maupun duka bagi karyawan. Pada titik inilah seorang mendapat nilai utama skala prioritas, *primus inter pares*, jalan bagi karyawannya dalam dan untuk bekerja. Dengan demikian karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja, bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dan bersikap loyal terhadap perusahaan

sehingga tujuan perumusan dapat tercapai.

Di lain pihak kondisi lingkungan kerja fisikpun sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan dan ruang gerak.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Di samping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Apabila perusahaan lupa dalam memperhatikan maka semangat kerja karyawan akan menurun. Kemajuan teknologi yang sangat pesat saat ini harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal, sehingga karyawan dari perusahaan tersebut tidak merasa ketinggalan dengan yang lain dan dapat mengikutinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kemajuan perusahaan, dan merupakan kunci utama keberhasilan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan dan faktor kenyamanan kerja yang mana hal itu juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan

lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *furniture*, di mana terdiri dari beberapa tenaga kerja dalam bidang ini maka PT.WISANKA Sukoharjo oleh penulis dijadikan sebagai objek penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. WISANKA Sukoharjo, populasi dalam penelitian ini adalah individu, yaitu seluruh karyawan di PT. WISANKA Sukoharjo yang berjumlah 50 orang.

Prosedur Penentuan Sampel dengan metode metode sensus. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan, dan variabel bebas adalah motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu salah satu teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan yang ditujukan secara tertulis pada responden atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan informasi atau data, dalam hal ini mengenai kepemimpinan, motivasi, kinerja dan lingkungan kerja yang ada di PT. WISANKA Baki, Sukoharjo yang diperlukan dalam penelitian ini sebagai data primer.

Definisi Operasional Variabel

- Motivasi Keinginan untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat merancang seseorang untuk melakukan pekerjaan yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja.
- Kepemimpinan adalah serangkaian upaya seorang manajer mempengaruhi karyawan di PT. WISANKA yang menjadi bawahannya. Lingkungan kerja keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menye-

ngangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan kerasan/betah bekerja dan lain sebagainya.

- Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari perilaku karyawan di dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individual maupun kelompok.

Uji Instrumen Penelitian

Validitas adalah indeks yang menunjukkan berapa kuat alat ukur untuk mengukur apa yang akan diukur. Validitas suatu instrument yang mencerminkan kesesuaian dan ketepatan dari alat ukur yang digunakan. Dalam penelitian ini pengujian validitas angket menggunakan cara *corrected item total correlation* yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Berdasarkan ketentuan, apabila validitas memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah alat ukur yang dapat dipercaya dan handal apabila alat ukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur variabel yang sama, hasilnya relatif konsisten. Reliabilitas instrumen alat ukur dengan menggunakan konsep reliabilitas internal, yaitu *Cronbach's Alpha*. Pengukuran instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

- Multikolinieritas yaitu adanya korelasi dua atau lebih variabel independen. Dalam analisis regresi berganda harus tidak ada hubungan linier di antara variabel independen. Uji asumsi tidak terjadinya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Asumsi ini terpenuhi jika nilai VIF tidak melebihi 10.
- Autokorelasi dapat didefinisikan "korelasi" yaitu untuk menguji apakah terjadi autokorelasi atau tidak antar anggota, pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu dan ruang

(Gujarati, 1995:20). Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji apakah terjadi autokorelasi atau tidak *uji run test*.

- Heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Asumsi tentang heteroskedastisitas dimaksud untuk mengetahui apakah variasi nilai absolut residual berbeda atau sama untuk semua pengamat. Konsekuensi akibat adanya heteroskedastisitas adalah penaksiran menjadi tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejster* yang menyimpulkan bahwa apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2001 : 72).
- Uji ini dilakukan apabila sampel yang dipakai untuk analisa terdistribusi normal. Alat uji asumsi normalitas data yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan $< 0,05$ maka terjadi ketidaknormalan data, sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data distribusi normal.

Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian efisiensi regresi secara parsial disimpulkan melalui nilai *p-value* yaitu apabila nilai signifikan menunjukkan $< 0,05$ terdapat pengaruh variabel independen secara parsial.

Uji F

Uji F bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian regresi secara bersama-sama disimpulkan melalui nilai *p-value* yaitu apabila nilai signifikan penilaian menunjukkan $< 0,05$ maka terdapat

pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase.

Uji Selisih Mutlak

Menurut Imam Ghozali (2007 : 167). Cara Menguji regresi dengan variabel moderating yaitu dengan cara uji selisih mutlak. Uji Nilai Selisih Mutlak adalah model regresi yang diperkenalkan Frucot dan Sharon untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independent. Jika variabel kesejahteraan merupakan variabel moderating maka koefisien b_4 harus signifikan pada 0,05 atau 0,1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan uji validitas tersebut ternyata semua item pertanyaan untuk variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA, Baki, Sukoharjo dinyatakan valid. Hal ini disebabkan hasil analisis di peroleh nilai koefisien korelasi semua item pertanyaan lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari waktu ke waktu jawaban dan para responden. Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas ternyata semua item pertanyaan untuk variabel motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA, Baki, Sukoharjo dinyatakan reliabel. Alasan yang mendasari karena nilai Cronbach alpha setiap variabel di atas nilai kritis 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Ketentuan

uji multikolinieritas adalah bila nilai tolerance variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa : Variabel motivasi (X_1) nilai tolerance sebesar 0,641 (lebih dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,561 (kurang dari 10) berarti tidak terjadi multikolinieritas. Variabel lingkungan kerja (X_2) nilai tolerance sebesar 0,804 (lebih dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,244 (kurang dari 10) berarti tidak terjadi multikolinieritas. Variabel kepemimpinan (X_3) nilai tolerance sebesar 0,654 (lebih dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,530 (kurang dari 10) berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi berfungsi untuk mengetahui apakah antara residual terdapat korelasi yang tinggi dalam mendeteksi autokorelasi digunakan run test. Hasil uji autokorelasi menunjukkan keadaan tidak signifikan karena Asymp Sig sebesar 0,391 lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi. Model regresi dinyatakan lolos uji autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas sebaliknya jika berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa: Variabel motivasi (X_1) nilai signifikansi sebesar 0,199 lebih besar 0,05 menunjukkan tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel lingkungan kerja (X_2), nilai signifikansi sebesar 0,348 lebih besar 0,05 menunjukkan tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel kepemimpinan (X_3) nilai Signifikansi sebesar 0,869 lebih besar

0,05 menunjukkan tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal uji normalitas yang digunakan yaitu Kolmogorov – Smirnov Test ($K - 5$). Uji normalitas di atas menunjukkan nilai Kolmogorov – Smirnov sebesar 0,472 dan Asymp Sig sebesar 0,979 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan keadaan yang tidak signifikan berarti data residual berdistribusi normal. Jadi kesimpulannya bahwa model regresi tersebut lolos uji normalitas.

Analisis Regresi

Hasil analisis regresi linear berganda untuk masing-masing variabel dan konstanta adalah sebagai berikut :

$$a = -0,143$$

$$b_1 = 0,340$$

$$b_2 = 0,248$$

$$b_3 = 0,416$$

Hasil di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = -0,143$ artinya bila variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan sebesar nol (0) maka kinerja karyawan adalah sebesar $-0,143$

$b_1 = 0,340$, artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan dianggap tetap.

$b_2 = 0,248$, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi dan kepemimpinan dianggap tetap.

$b_3 = 0,416$, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisiensi Regresi (uji t)

a. Uji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3,203 dengan nilai signifikansi 0,000.

Pada taraf signifikansi 5 persen diperoleh t tabel = 1,96

Sehingga nilai t hitung = 3,203 > nilai t tabel = 1,96 berarti Ho ditolak sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA, Baki, Sukoharjo.

b. Uji Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,301 dengan nilai signifikansi 0,000.

Nilai t hitung = 2,301 > nilai t tabel = 1,96 maka Ho ditolak sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA, Baki, Sukoharjo.

c. Uji signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,396 dengan nilai signifikansi 0,000.

Nilai t hitung = 3,396 > nilai t tabel = 1,96 maka Ho ditolak sehingga kesimpulan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA, Baki, Sukoharjo.

2. Uji F

Nilai F hitung = 25,224 > F tabel = 2,84 jadi kesimpulan variabel motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA, Baki, Sukoharjo.

3. Uji Koefisiensi Determinasi

Hasil analisis regresi didapat nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,666 berarti besarnya sumbangan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA, Baki,

Sukoharjo sebesar 66,6 persen sedangkan sisanya sebesar 33,4 persen (100% : 66,6%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji Kesesuaian Tanda

Semua variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan telah mengalami kesesuaian tanda untuk motivasi apabila motivasi rendah maka produktivitas kerja menurun, untuk lingkungan kerja dan kepemimpinan juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

5. Uji Selisih Mutlak

Hasil uji selisih mutlak antara motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating sebagai berikut :

a. Uji Regresi X_1 terhadap Y dan X_3 sebagai Variabel Moderating

$$Y = 41,184 + 1,535 X_1 + 1,934 + 1,242 | X_1 - X_2 | + e$$

Berdasarkan formula tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel moderating sebesar 1,242 dengan signifikansi 0,066. variabel moderating ternyata tidak signifikan karena dengan probabilitas signifikansi 0,066 dan jauh diatas 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memperkuat.

b. Uji Regresi X_2 terhadap Y dan X_3 sebagai Variabel Moderating

$$Y = 41.184 + 1,066 X_1 + 1,934X_2 + -1,173 | X_3 - X_2 | + e$$

Berdasarkan formula tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel moderating sebesar -1.173 dengan signifikansi 0,059. Variabel moderating ternyata tidak signifikan karena dengan probabilitas signifikansi 0,059 dan jauh di atas 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak sebagai variabel moderating.

Hipotesis yang menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja karyawan di PT. WISANKA, Baki Sukoharjo dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating tidak terbukti.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis baik secara parsial maupun bersama-sama menunjukkan bahwa:

- motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA Baki, Sukoharjo
- lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA Baki, Sukoharjo
- kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. WISANKA Baki, Sukoharjo
- Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh dan signifikan secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT WISANKA Baki, Sukoharjo.
- Kinerja karyawan di PT WISANKA Baki, Sukoharjo sebesar 59,7% dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, sedangkan 40,3% disebabkan oleh pengaruh dari luar variabel independen atau faktor lain diluar model penelitian ini.

Dari hasil uji selisih mutlak menunjukkan bahwa :

- a. Hasil uji selisih mutlak antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan tidak sebagai variabel moderating.
- b. Hasil uji selisih mutlak antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating, ternyata tidak signifikan. Sehingga variabel

kepemimpinan tidak dapat memperlemahkan atau memperkuat hubungan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis yang menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. WISANKA, Baki, Sukoharjo dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating adalah negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifudin, 2000, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke 3, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D, 1995, *Ekonometrika Dasar, Terjemahan oleh Sumarno Z*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPFE Yogyakarta.
- Mitfah Thoha, 1995, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sakaran, Uma, 1992, *Research Methods For Business : A skil Building Approach*, New York : John – Willey Sons inc., Second Edition.
- Suharsimi, Arikunto, 2001, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Toha, Miftah, 1990, *Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.
- Umar, Hussein, 1997, *Metodelogi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran*, Gramedia, Jakarta,