

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
NEGERI 6 PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**FAJRINNA**

**NPM : 1601110545**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2020**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : FAJRINNA  
Nomor Pokok/NIRM : 1601110535  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SEKOLAH MENENGAH  
KEJURUAN NEGERI 6 PALEMBANG

Pembimbing Proposal :

Tanggal 21 Oktober 2020 Pembimbing I : .....

  
Lusia Nargis, SE, M.Si  
NIDN. 0222036101

Tanggal 22 Oktober 2020 Pembimbing II : .....

  
Syahyuni, SE, MM.  
NIDN. 0226106101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK. CA. CRSR  
NIDN : 0222096301

2020/PS/DFE/20

**MOTO :**

**“ Tetaplah Rendah Hati Setinggi Apapun Kedudukan Kita Dan Tetaplah Percaya Diri Seberapapun Kekurangan kita “.**

**( Penulis)**

**Kupersembahkan untuk :**

- ❖ **Kedua orang tuaku tercinta**
- ❖ **Adik-adikku tercinta**
- ❖ **Teman hidupku yang kusayangi**
- ❖ **Para pendidik yang kuhormati**
- ❖ **Sahabat-sahabat seperjuangan**
- ❖ **Almamaterku**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fajrinna  
Nomor Pokok : 1601110545  
Fakultas / Prodi : Ekonomi / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2020

Penulis



Fajrinna

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 6 PALEMBANG”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yth. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M, Si. Ak, CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM, Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Lusia Nargis, SE, M, Si, Selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Ibu Syahyuni, SE, MM, Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Ibu Suharti, SE,. MM Selaku Dosen PA yang telah memberikan nasihat dan masukan selama ini.
7. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
8. Kepada seluruh karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian
9. Kepada Kedua Orang Tua, Nenek, M. Syafridho dan Tri Isma Rani yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

10. Kepada Ibu Musia Martin, S.Pd yang telah memberikan semangat kepada saya
11. Terimakasih kepada Nurmaulina,A,Md, Par, Ayu Rizki Ananda, A.Md yang telah memberi semangat dan menemani hingga Laporan Akhir Semester berjalan dengan baik
12. Terimakasih kepada Heidi Dhea Dewinta, Ayu Adhelia, Anna Dhea P. Agung Kurniawan yang telah menemani hingga Laporan Akhir Semester berjalan dengan baik
13. Terimakasih Yusuf Agung Hamdani, SE yang telah membantu dan menemani hingga Akhir Semester
14. Terimakasih Kepada ALLAH SWT
15. Terimakasih untuk seluruh kerabat yang telah memberi semangat dan membantu saya, hingga Laporan Akhir Semester berjalan dengan baik.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Mei 2020

Fajrinna

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
ABSTRAK.....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen.....	6
2.2 Sumber Daya Manusia.....	6
2.3 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.4 Kompensasi.....	8

2.5	Komitmen.....	12
2.6	Kinerja.....	13
2.7	Penelitian Yang Relevan .....	14
2.8	Kerangka Berfikir.....	15
2.9	Hipotesis.....	16

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian.....	18
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	18
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	19
3.3.1	Sumber Data.....	19
3.3.2	Tknik Pengumpulan Data.....	20
3.4	Poulasi, Sampeldan Sampling.....	21
3.4.1	Populasi.....	21
3.4.2	Sampel.....	21
3.4.3	Sampling.....	21
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	22
3.5.1	Variabel.....	22
3.5.2	Definisi Operasional.....	23
3.6	Skala Pengukuran Variabe.....	26
3.7	Teknik Analisis Data.....	28

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.1.1	Sejarah Singkat.....	33



4.1.2 Visi dan Misi.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	34
4.1.4 Pembagian Tugas.....	36
4.2 Pembahasan.....	38
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	41
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	41
4.3.2 Uji Relibilitas.....	46
4.4 Teknik Analisis Data.....	49
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
4.4.2 Hasil Koefisien Korelasi.....	51
4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi.....	51
4.4.4 Uji (F).....	52
4.4.5 Uji (t).....	53

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran.....	56

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan .....	14
Tabel III.1 Jadwal Penelitian .....	18
Tabel III.2 Variabel Definisi Operasional.....	23
Tabel III.3 Skala Linkert.....	27
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	41
Tabel IV.5 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	42
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	43
Tabel IV.7 Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen.....	44
Tabel IV.8 Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja.....	45
Tabel IV. 9 Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan.....	46
Tabel IV. 10 Uji Reabilitas Gaya Kompensasi.....	47
Tabel IV. 11 Uji Reabilitas Gaya Komitmen.....	48
Tabel IV. 12 Uji Reabilitas Gaya Kinerja.....	48
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	51
Tabel IV.15 Uji Persial (F).....	52

<b>Tabel IV.16 Uji Persial (t).....</b>	<b>53</b>
---	-----------

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar II.1 Kerangka Berfikir .....</b>	<b>15</b>
<b>Gambar IV.1 Struktur Organisasi .....</b>	<b>35</b>

## **RIWAYAT HIDUP**

Fajrinna, dilahirkan di Palembang pada tanggal 12 Maret 1997 dari Ayah Indra Sudirman dan Ibu Marda Ningsih, dan merupakan anak ke satu dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Muhammadiyah 9 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 50 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMK Negeri 6 Palembang. Pada tahun 2016 masuk Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

## ABSTRAK

### **Fajrinna. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang ( dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si dan Ibu Syahyuni, SE, MM )**

Pada dasarnya Skripsi ini membahas tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi berperan penting dalam suatu lembaga demi tercapainya tujuan yang efektif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dalam sebuah penelitian tentu mempunyai tujuan, dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui addakah pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang. Pengaruh ini dimulai dengan melihat gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang.

Hasil penelitian ini sebagai berikut: *Pertama* dalam tabel Uji F yang dilakukan bahwa nilai  $F = 21,442 > 2,641$  dan signifikan adalah 0,000 dari nilai taraf signifikan tersebut berarti  $\text{sig} < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang. *Kedua* dalam tabel Analisis Regresi Linear Berganda yang dilakukan dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan nilai  $t = 5,171$   $\text{sig} = 0,000$  dari nilai taraf signifikan tersebut berarti  $\text{sig} < 0,05$  yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 6 Palembang. *Ketiga* dalam tabel Analisis Regresi Linear Berganda yang dilakukan dilihat bahwa untuk variabel kompensasi nilai  $t = 2,931$  dan nilai  $\text{sig} = 0,043$  dari nilai taraf signifikan tersebut berarti  $\text{sig} > 0,05$  yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 6 Palembang. *Keempat* dalam tabel Analisis Regresi Linear Berganda yang dilakukan dilihat bahwa untuk variabel komitmen nilai  $t = 2,344$  dan nilai  $\text{sig} = 0,026$  dari nilai taraf signifikan tersebut berarti  $\text{sig} > 0,05$  yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 6 Palembang.

Dari hasil analisis pengujian tersebut dapat dijelaskan :

- Secara simultan atau bersama-sama ke 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen berpengaruh secara signifikan hal ini dapat dibuktikan dalam tabel Uji F terhadap kinerja karyawan.

- Secara praisal dapat dijelaskan bahwa satu diantara 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dalam tabel Analisis Regresi Linear Berganda.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen dan Kinerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka pengelolaan manajemen organisasi harus dioptimalkan, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Hal tersebut juga terdapat pada sebuah organisasi lainnya seperti yang terdapat pada lembaga pendidikan, organisasi kesehatan dan lainnya.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelarar dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Dengan memahami teori kepemimpinan, maka pemimpin akan dapat meningkatkan pemahaman terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana dan seharusnya memperlakukan bawahannya agar mau bekerja dengan baik dan berkinerja baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal



tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan ( Setiyawan dan Waridin ,2006).

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mempercayai perusahaan tersebut bisa seperti seorang karyawan bayangkan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Jika seorang karyawan berkomitmen untuk loyalitas dalam meluangkan waktu dan kemampuannya untuk organisasi tersebut maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Astuti dalam Afriyanti (2010:20) anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi ( Astuti dalam Afriyanti, 2010:20 )

Kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, karena kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan setiap hari karyawan, dari pangan, sandang dan papan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan symbol-symbol status lainnya dari organisasi dimanapun mereka bekerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan kepala bidang Tata Usaha Mariyam, SE yang dilaksanakan pada tanggal 9 Mei 2020 dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang sudah cukup baik, hal ini terlihat dalam pelaksanaan program-program kerja sudah menerapkan system manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian. Dalam perekrutan baik guru dan karyawan menggunakan seleksi yang cukup sulit yaitu dengan menggunakan tes-tes tertentu.

Di dunia pendidikan para tenaga pendidik diwajibkan untuk memiliki kinerja, kompensasi dan komitmen yang baik dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut dilakukan demi optimalnya kinerja para tenaga pendidik atau guru, terkait sekali dengan gaya kepemimpinan oleh pemimpin organisasi dalam pendelegasian perintah. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dan pada situasi tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang".

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah pokok dalam penulisan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang?
3. Apakah Kompensasi, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang?
4. Apakah Komitmen, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dengan melihat rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen, terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi, terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komitmen, terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang

#### **4.1. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan, Diharapkan hasil penelitian ini digunakan bahan evaluasi dan masukan bagi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Palembang bagi tenaga pendidik atau guru serta bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas, Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan kepustakaan bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen, terlebih pada bidang sumber daya manusia di Universitas Tridianti Palembang.
3. Bagi penulis, Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori ekonomi yang sudah didapat dan sedang dipelajari penulis dalam mempelajari masalah dan solusi yang timbul di dalam suatu organisasi selama menempuh pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Cardoso, Faustini Gomes, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani,2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi , Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Cetakan Keempat, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*,Cetakan Ketujuh, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert L. Dan Jackson Jhon H. 2008, *Human Resources Management*, Alih bahasa, Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Edisi 10, Jilid 2, PT. Gelora Aksara Pratama , Jakarta.
- Nitisemito, Alex.S,2010.*Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Edisi ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta,
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*,Cetakan Ketiga, Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama , STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metose Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, CV Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2012. *Metode Penulisan Skripsi dan Tesis*, Angkasa, Bandung.

- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama , Cetakan Pertama , Kencana Prenada Media Group ,Jakarta.
- Suwatno. 2010. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Aksara Pratama , Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kerja*, Edisi Pertama , PT . Raja Grafindo Persada, Jakarta.