

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa

Baso Amang ✉ Baso.amang@umi.ac.id

Rosmawati ✉ 001501572022@student.umi.ac.id

Latif Muahammad Abduh ✉ 003401572022@student.umi.ac.id

Muhammad Ibnu Hasyim ✉ 003001572022@student.umi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros. Untuk menganalisis pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros. 4. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros. Metodologi penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara serta pemberian angket sebagai penjasar untuk pernyataan/pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan adalah: 1) a. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros, b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros, c. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros, dan d. Motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros. 2) Berdasarkan hasil analisis di atas, telah teruji secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja.*

Abstract

The purpose of this study is: To analyze the influence of leadership variables on the performance of PT. Bosowa cement in Maros Regency. To analyze the effect of motivation on the performance of PT. Semen Bosowadi Maros District. To analyze the effect of morale variables on the performance of PT. Semen Bosowadi Maros District. 4. To know and analyze which factors are dominant in influencing the performance of PT. Bosowa cement in Maros Regency. This research methodology uses qualitative and quantitative analysis methods by collecting data using observation and interviews as well as providing questionnaires as an explanation for statements / questions. Based on the results of data analysis and discussions that have been carried out, the conclusions are: 1) a. Leadership has a significant positive effect on the performance of PT. Semen Bosowadi Maros Regency, b. Motivation has a significant positive effect on the performance of PT. Bosowa cement in Maros Regency, c. Morale has a significant positive effect on the performance of PT. Semen Bosowadi Maros Regency, and d. The dominant motivation affects the performance of PT. Semen Bosowadi Maros District. 2) Based on the results of the analysis above, it has been tested simultaneously that leadership,

motivation, and morale have a significant influence on the performance of PT employees. Semen Bosowadi Maros Regency

Keywords: *Leadership, Motivation, Morale, and Quality of Work Life.*

PENDAHULUAN

PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri semen terbesar di Indonesia dan perusahaan yang pada saat ini terus berkembang. PT Semen Tonasa menguasai market share 47 persen di wilayah Indonesia timur dengan pertumbuhan 7-8 persen. Omsetnya mencapai Rp 2,3 triliun per tahun dan diharapkan meningkat menjadi Rp 5 triliun per tahun. Wilayah pemasaran meliputi 13 provinsi di kawasan Indonesia timur tersebar di Sulawesi, Kalimantan, Maluku, Papua, Nusa Tenggara dan Bali, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan DKI Jakarta. Sebelumnya, semen Tonasa juga diekspor ke Banglades, Singapura, Vietnam, Nigeria, Timor Leste, Hongkong, Taiwan, Malaysia, Kamboja, dan Afrika.

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan seperti pada PT. Semen Bosowakarena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan dengan cara-cara yang baru dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan, suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Dalam hal ini kepemimpinan yang juga ikut andil dalam delik permasalahan tersebut karena seorang pemimpin sangat menentukan dan merealisasikan tujuan perusahaan. Peneliti menitik beratkan pada sumber daya manusia haruslah memiliki modal mental yang tangguh dan ahli dalam bidang mereka masing-masing. Dengan kepemimpinan sangat diharapkan visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Bila perusahaan mengabaikan keadaan yang semakin kompleks yang semakin menuntut pada pemberdayaan hingga persaingan yang ketat, sudah sangat jelas bahwa perusahaan yang mengabaikan hal yang serius ini akan tertinggal serta gagal dalam berbisnis.

Bila dilihat dewasa ini, persaingan semakin menuntut perusahaan untuk menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Perusahaan memperoleh tenaga kerja (pekerja/karyawan) lalu melatih tenaga kerja tersebut, dan kemudian memberikan pengupahan yang layak dan adil, semua itu belum cukup untuk meningkatkan kinerja. Realitanya, tidak semua seseorang yang telah digaji cukup akan merasa puas dengan pekerjaannya dan bahkan memberikan kinerja yang sangat baik. Banyak faktor di samping gaji (pengupahan) yang menyebabkan pekerja merasa puas atau tidak puas bekerja pada suatu organisasi/perusahaan dan yang menyebabkan pekerja meningkatkan kinerja mereka. Peneliti berpendapat ada beberapa indikator penentu yang meningkatkan kinerja namun pada dasarnya pemimpin perusahaan memiliki pengaruh besar.

Seyogyanya suatu perusahaan memiliki seorang pemimpin yang menyentuh lingkungan karyawan dibawahnya guna untuk menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan bawahannya. Namun, terkadang peneliti melihat terjadinya ketimpangan keprofesioanalan kepemimpinan yang baik, seperti terjadinya tebang piih dalam pemberian tugas yang bila ada karyawan yang lebih dekat kepada pimpinan, pimpinan ini lebih memberikan keluasaan atau kebebasan dalam bekerja, tidak seperti kepada karyawan yang tidak dekat dengan pimpinan.

Menurut peneliti pemimpin memiliki peran dalam mengambil keputusan yang harus terarah pada tujuan perusahaan. Pemimpin adalah orang yang mempengaruhi seseorang dan pemimpin juga orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan semua

pekerjaan sendirian saja, melainkan mengarahkan orang lain dalam tim untuk melaksanakannya. Jika tugas yang diarahkan tidak dapat dilaksanakan oleh karyawannya, seorang pemimpin harus mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin karyawan yang bersangkutan memang tidak kompeten di bidangnya, tetapi mungkin pula ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Peneliti berpendapat, pimpinan yang baru dikatakan berhasil salah satunya apabila berhasil meningkatkan kinerja pekerja sehingga apabila kinerja meningkat, nilai perusahaan (produksi, pelayanan, keuntungan, dll) akan meningkat, dalam keadaan ini peneliti memberikan istilah kepada pemimpin yang berperan mendapatkan keberhasilan tersebut, yaitu "*the man behind the gun*". Dari kenyataan ini, peneliti melihat bahwa kepemimpinan merupakan unsur hakiki dalam dasar hubungan antara pribadi individu pemimpin dengan pribadi individu pekerja/karyawan perusahaan. Tidak hanya variabel kepemimpinan saja yang dapat meningkatkan kinerja sehingga memperpanjang kelangsungan hidup perusahaan tetapi variabel upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, yaitu upaya motivasi karyawan, juga ikut berperan. Seyogyanya perusahaan mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan prestasi sehingga terjadi peningkatan kinerja. Peneliti berpendapat bahwa variabel motivasi perlu diperhatikan. Menurut peneliti motivasi adalah sebuah kekuatan yang berasal dari dalam diri dan/atau luar diri (orang lain dan/atau keadaan) yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu hal. Peneliti melihat pihak perusahaan kurang mencermati variabel motivasi, seperti memberikan balas jasa yang tidak transparan terhadap karyawan yang kerja lembur, sedangkan didalam konsep motivasi adanya pemberian yang transparan dan adil terhadap setiap karyaawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, dengan hasil penelitian bahwa motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. Peneliti mentelaah bahwa penting bagi perusahaan untuk membuat karyawannya merasa nyaman dengan pekerjaan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Merasa nyaman yang peneliti artikan adalah dengan adanya motivasi seperti: balas jasa yang adil, keakraban antara pemimpin dan bawahan, saling menghargai, dll, ini semua bagian dari motivasi. Adapun variabel yang menurut peneliti juga ikut andil dalam meningkatkan kinerja adalah variabel semangat kerja. Menurut peneliti semangat kerja adalah sebuah hasrat yang besar timbul dalam diri sendiri, sehingga dapat diartikan semangat kerja adalah sebuah hasrat yang besar timbul dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan. Alasan mengapa peneliti jadikan variabel semangat kerja sebagai topik penelitian karena peneliti ingin mengetahui langsung seberapa besar semangat karyawan di perusahaan PT. Bosowa di Kabupaten Maros sehingga perusahaan ini teridentifikasi sebagai perusahaan yang berkembang.

METODOLOGI

Dalam populasi penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan menengah (*middle management*) Perusahaan PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros sebanyak 1733 orang. Penetapan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling*, yaitu sampel diambil dari pupulasi sesuai keinginan peneliti atau dapat dikatakan secara acak/bebas. Adapun penarikan jumlah anggota yang dijadikan sebagai sampel tiap kecamatan-kecamatan tersebut, peneliti memakai acuan Rumus Slovin agar sampel yang diambil dapat dikatakan tepat. Dengan demikian jumlah karyawan yang dijadikan sample sebanyak orang 95 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	,980	,673
AVERAGE_KEPEM	,301	,107
AVERAGE_MOTIV	,262	,099
AVERAGE_SEMKER	,227	,124

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2015

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil perhitungan *statistical program for society science* (SPSS) versi 18, diperoleh hasil regresi berganda (tabel 11) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,980 + 0,301X_1 + 0,262X_2 + 0,227X_3$$

Melihat Persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan:

- Nilai $\alpha = 1,980$
Persamaan regresi diatas memiliki nilai konstanta (α) sebesar 1,980. Hal ini berarti apabila variabel *independent* (variabel bebas) seluruhnya bernilai masing-masing 0 atau ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak ada pada PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan maka pegawai hanya menghasilkan peningkatan kINerja mereka (Y) sebesar 1,980.
- Nilai $X_1 = +0,301$
Hubungan antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja (Y) jika motivasi (X2), dan semangat kerja (X3) adalah positif maka setiap kenaikan pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) yang dihasilkan oleh pegawai akan meningkat sebesar 0,301.
- Nilai $X_2 = +0,262$
Hubungan antara motivasi (X2) dengan kinerja (Y) jika kepemimpinan (X1), dan semangat kerja (X3) adalah positif maka setiap kenaikan variabel motivasi (X2) sebesar satu satuan kinerja (Y) yang dihasilkan oleh pegawai akan meningkat sebesar 0,262.
- Nilai $X_3 = +0,227$
Hubungan antara semangat kerja (X3) dengan kinerja (Y) jika kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) adalah positif maka setiap kenaikan variabel semangat kerja (X3) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) yang dihasilkan oleh pegawai akan meningkat sebesar 0,227.

2) Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Tabel 11. Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Variabel Bebas	R	R Square
Kepemimpinan (X1)	0.494 ^a	0.244
PendPel (X2)		
Motivasi (X3)		

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2015

Dari hasil data tersebut, diperoleh koefisien korelasi berganda variabel kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan sebesar $(R) = 49,4$. berarti, variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat positif.

Koefisien determinasi (R Square) = 0,244 atau 24.4%, artinya variabel bebas yang diteliti hanya dapat menjelaskan perubahan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sebesar 24.4%, sedangkan 75.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3) Pengujian Regresi Parsial (t) dan Berganda (Bersamaan (F))

Tabel 12. Regresi Parsial

Variabel Bebas	Koefisien Regresi Parsial (t)	Signifikan
Kepemimpinan (X1)	2,807	0,006
Motivasi (X2)	2,657	0,009
SemKer (X3)	1,827	0,071

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2015

Dari perbandingan antara nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,807 lebih besar dari nilai t tabel = +1,985 maka H_0 ditolak. Berarti H_a diterima dengan argument bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari perbandingan antara nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,657 lebih besar dari nilai t tabel = +1,985 maka H_0 ditolak. Berarti H_a diterima dengan argument bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari perbandingan antara nilai t hitung untuk variabel semangat kerja sebesar 1,827 lebih kecil dari nilai t tabel = +1,985 maka H_0 diterima. Berarti H_a ditolak dengan argument bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan,

Tabel 13. Regresi Berganda Secara Bersama

F Rasio	Sig	F Tabel
9.809	,000 ^a	2,70

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2015

Dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, diperoleh bahwa F hitung = 9,809 > 2,70 (F tabel) maka H_0 ditolak. Berarti H_a diterima dengan argumen bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* yang diteliti secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.

SIMPULAN

SIMPULAN DAN SARAN

1. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, dan motivasi terhadap terhadap kualitas kehidupan kerja Pelaku Pemberdayaan Masyarakat di PNPM-MP Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis di atas, telah teruji secara parsial bahwa:
 - a. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.
 - b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.
 - c. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.
 - d. Motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Berdasarkan hasil analisis di atas, telah teruji secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.

2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan sarana dan prasarana demi menjaga keamanan pegawai dalam bekerja. Ini ada kaitannya dengan motivasi pegawai dalam bekerja secara aman sehingga erat hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai.
2. Kinerja yang telah dicapai oleh pegawai PT. Semen Bosowadi Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya ditingkatkan sebab seiringnya waktu, keadaan diluar perusahaan menuntut perusahaan untuk selalu berinovasi sehingga seluruh pegawai patut melakukan peningkatan kinerja dan pihak perusahaanpun harus memberikan balasan yang adil terhadap pegawai.

Referensi :

- Crimson, Sitanggang, 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi, UNDIP Semarang.*
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin.* Gandum Mas. Malang.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, K. 2000. *Human Behavior at Work* New Delhi:Graw Hill Publishing Company Ltd.

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.

-----, 2000. *Human Resources Management (8th ed.)*. USA: Prentice Hall International Edition.

-----, 2002. *Management Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey:Prentice-Hall, Inc.

George dan Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey:Prentice-Hall.

Gibson. 2003. *Organizations: Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York:McGraw-Hill Irwin.

Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia* (terjemahan) Jilid I. PT Erlangga:Jakarta.

Fred, L. 2006. *Perilaku Organisasi:Edisi sepuluh*. Yogyakarta:Andi Yogyakarta.

Games, E. Faustino. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset:Jakarta.

-----, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.

Goleman Daniel. 2003. *Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil*, Cetakan Pertama, Amara Books, Jogjakarta.

Handoko, H. T. 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta, cetakan ke-17, Penerbit: BPFE-YOGYAKARTA.

Hariandja Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Manajemen*. Edisi revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Husnawati, A. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel* (Studi Pada PERUM Pengadilan Kanwil VI.

Ivancevich & Matteson. 1999. *Organizational Behavior and Management*. Boston: Irwin.

Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Kosen, S. 1993. *Aspek Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Malthis, R.L. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya:Bandung.

- Manullang, 2002. *Management Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta., 1994, Manajemen Personalia, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nelson, Neil, 2004. *Human Resource Management IN Strength Quality Prospective*. Published McGaw Hill, New York.
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Pattanyak, B. 2002. *Human Resource Management*. New Delhi: Printice-Hall of India.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi;jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Santoso, Eko. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BCA Kudus*.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Sumber Daya Manusia dan Kinerja (Human Resources Management)*, Jilid 2, Jakarta:PT. Toko Gunung Agung.
- Schuler, Randall S, Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid I. Erlangga:Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen Abad 21*. Bumi Aksara:Jakarta.
- , 1998. *Manajemen SDM*. Bumi Aksara:Jakarta.
- , 2002. *Management Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramita:Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinabutar, Tora, 2001. *Keterampilan dalam Profesionalisme SDM*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Strauss dan Sayles. 1999. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Early Sundari). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sutoto, S, 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

Wexley, Kenneth & Gary A. Yuki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana.