

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PT. PG CANDI BARU

**Alivia Putri Agustina
STIE Mahardhika Surabaya**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Gaya kepemimpinan, Penghargaan, terhadap Semangat Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. PG. Candi Baru. Dengan hasil penelitian sebagai berikut : Berdasarkan Gambar 4.4 dalam Tabel 4.16 pada output Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi yaitu sebagai berikut :Nilai Signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) dan nilai Beta Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,461 yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 46,1 % . Nilai Signifikansi Penghargaan (X2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) dan nilai Beta Penghargaan (X2) = 0,288 yang artinya apabila Penghargaan mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 28,8 % . Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “*Model Summary*” substruktur 1 adalah sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 52,8% sementara sisanya 47,2% merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,528} = 0,472$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, Semangat kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bekerja dalam arti luas dapat diartikan dengan melakukan sesuatu kegiatan sedangkan dalam arti sempit yaitu melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu atau uang. Banyak sekali faktor yang mendorong manusia untuk bekerja. Salah satunya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Mereka giat bekerja karena ada hal yang ingin mereka peroleh salah satunya yang sangat penting yaitu uang.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pihak pimpinan harus dapat merespon dengan cepat setiap perubahan dan tantangan yang terjadi. Dalam perusahaan salah satu bentuk respon yang harus dilakukan oleh organisasi adalah

menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, daya kepemimpinan serta pemberian penghargaan, dan peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartini Kartono, 2015 :181). Seorang pemimpin tidak dapat berdiri sendiri atau bertindak seolah-olah dirinya pelaku tunggal dari sebuah perusahaan. Seorang pemimpin bertindak untuk membawa seluruh

komponen perusahaan untuk bergerak menuju tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin dipilih karena ia mempunyai bermacam-macam kemampuan, teknik, serta gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Selain itu seorang pemimpin juga wajib mengetahui isi undang-undang dan peraturan sebuah perusahaan perburuhan serta dapat menyelenggarakan administrasi pekerjaan dengan baik, mampu melakukan perbaikan sistem kerja yang ada di perusahaan tersebut, harus dapat meningkatkan disiplin karyawan terhadap peraturan kerja yang memuaskan. Konsistensi menjalankan peraturan dari setiap karyawan akan menciptakan iklim organisasi yang baik dan akan mendukung setiap upaya operasi organisasi.

SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Bermutu yakni tidak hanya pandai saja, namun dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai rencana.

Seorang karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan, kecakapan serta semangatnya yang tinggi untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan dan keterampilan tertentu, sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi yang menunjang terciptanya kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan, penghargaan, semangat, tujuan dan kemampuan karyawan serta keteladanan pimpinan. Bila mereka mendapatkan perlakuan pemimpin yang adil serta

mendapatkan imbal balik dari perusahaan dengan semestinya maka mereka akan bekerja dengan giat dan tenang, sehingga diharapkan akan lebih berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tercapainya suatu target perusahaan. Usaha pengembangan karyawan terdiri dari tiga jenis diantaranya : pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tiap karyawan guna meningkatkan kesadaran, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan agar serasi dengan kemajuan zaman perubahan hal lain yang hakikatnya menimbulkan keuntungan bagi para karyawan. Tidak hanya itu peran pemimpin juga sangat berpengaruh dalam kualitas kinerja karyawan.

Dalam menanggulangi rendahnya kualitas kinerja pemimpin sudah selayaknya mengetahui bahwa gangguan teknik-teknik kepemimpinannya yang positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif akan menganggap bahwa kebanyakan orang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, bila upaya-upaya mereka dihargai oleh pimpinan. Pemimpin harus bisa menjelaskan mengapa suatu pekerjaan harus dilakukan dan bukan memaksa bawahannya untuk melakukannya, sehingga para karyawan dibawahnya dapat melakukan dengan baik. Namun dalam kenyataannya masih dijumpai adanya ketidakefektifan dalam kegiatan mencapai tujuan.

Sistem penilaian terhadap kinerja karyawan yang efektif dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya harus memenuhi persyaratan : relevan, sensitivity, reliability, dan bersifat konsisten yaitu taat pada azas obyektif, terbuka, adil, dan akurat sehingga dapat menciptakan proses pemberian umpan balik yang membuat karyawan semangat

untuk memperbaiki kinerjanya. Bagi para karyawan, pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk membantu organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hasil penilaian terhadap kinerja diharapkan dapat memberi semangat karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dan senantiasa melakukan perbaikan kinerja secara simultan. Bila setiap karyawan perusahaan dapat meningkatkan kariernya, seorang karyawan harus benar-benar memikirkan dan merencanakan pengembangan kariernya dengan baik karena perencanaan yang baik merupakan setengah dari sebuah keberhasilan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pimpinanlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Untuk mencapai suatu sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah lepas dari

semangat dan tujuan seseorang untuk bekerja. Tanpa tujuan yang positif, kualitas itu sendiri tidak akan tercapai. Banyak faktor dalam mempengaruhi semangat kerja seseorang untuk bekerja lebih produktif. Hal utama yang mendapatkan perhatian dari seorang karyawan adalah kepemimpinan yang diberikan dari seorang pemimpin. Tanpa seorang pemimpin yang baik, kontrol terhadap bawahannya akan kurang, sehingga produktivitas karyawan tidaklah akan maksimal.

Seorang pemimpin dalam memimpin para karyawannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, pemberian reward dan bersikap jujur serta tegas, agar para karyawan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari kontribusi dari kepemimpinan seorang pemimpin saja, akan tetapi stres kerja yang dialami seorang pekerja juga dapat menurunkan motivasi kerja seorang. Disamping peranan Gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan penghargaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Dengan demikian seorang pemimpin yang baik harus mampu untuk memahami dan mengetahui keinginan dan kebutuhan yang ada pada karyawannya. Atau dengan kata lain seorang pemimpin harus mengetahui perkembangan, situasi, serta keadaan bawahannya. Untuk melihat bagaimana kinerja karyawan yang terkait dengan kepemimpinannya, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penghargaan terhadap Semangat kerjayang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT.PG CANDI BARU”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6) “manajemen sumber daya

manusia adalah suatu proses pengorganisasian, penggerakan, pengembangan, perencanaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi“. Sedangkan menurut Emmywati (2017:20) Perencanaan sumber daya manusia langkah – langkah yang diambil manajemen untuk menjamin bagi organisasi tersedia tenaga kerja tepat dalam menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Gibson et al. dalam Riandji (2015 ;20), kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit dari manajemen, meski manajer sebagai pelaku manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi seperti merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan berperan sebagai pemimpin. Namun, pemimpin terdapat juga dalam kelompok informal. Pemimpin informal tidak selalu manajer formal yang melaksanakan fungsi manajemen yang diperlukan oleh organisasi. Pemimpin hanya kadang-kadang saja merangkap sebagai manajer yang sebenarnya. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan perilaku yang menunjukkan kemampuan pemimpin, sedangkan kepemimpinan adalah kualitas kemampuan dan pribadi yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan pengikutnya.

Kepemimpinan berasal dari kata *leadership*, yaitu merupakan kata sifat yang dimiliki seseorang pemimpin, sedangkan

pemimpin adalah orang yang memimpin. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama, sedangkan tujuan tersebut telah ditentukan sebelumnya dalam satu organisasi.

Pengertian Penghargaan

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Berikut beberapa pendapat pengertian reward: Menurut Simamora dalam Arik (2016:15):41 “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.” Sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. (Fitri (2013). Adapun pendapat lain menurut Djamarah dalam Nur Endah (2015:22) yaitu: “Memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenangkenangan / cenderamata”.

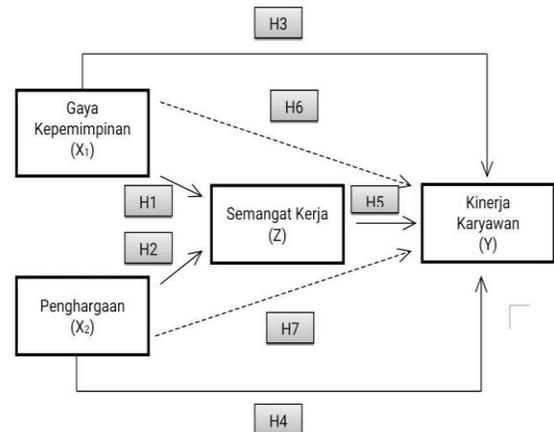
Menurut Pitts (dalam Edirisooriya 2014:313) penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosed & Adeyami 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui. Sementara Huselid (dalam Sajuyigbe et al 2013:28) memandang penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Semangat kerja adalah hal yang penting dimiliki oleh pekerja. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya: Menurut Hasibuan dalam Asnawi (2016:94) menyatakan “Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Sedangkan menurut Purwanto (2013: 83) 51 “Sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.”

Lain halnya pendapat Haryanti dalam Sahid (2017:14) “Kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik.” Dari beberapa pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya.

Penelitian ini akan mencari Pengaruh Gaya Kepemimpinan, penghargaan, terhadap semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT. PG. CANDI BARU. Untuk tujuan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada gambar berikut:



Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT. PG Candi Baru
- H₂ : Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT. PG Candi Baru
- H₃ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Candi Baru
- H₄ : Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Candi Baru
- H₅ : Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Candi Baru
- H₆ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. PG Candi Baru
- H₇ : Penghargaan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. PG Candi Baru

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei adalah metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalan data (Sugiyono, 2014).

Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013:117) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua karyawan PT. PG CANDI BARU SIDOARJO yang berjumlah 60 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan

kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 60 orang, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat diatas, maka populasi dari penelitian ini kurang dari 100, sehingga penulis menjadikan semua jumlah populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 60 orang.

Definisi Operasional Variabel dan Identifikasi

Menurut Sugiyono dalam Hatch dan Farhady (2015:63) menyebutkan bahwa variabel sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Dalam penelitian ini ada 3 variabel yang digubakan yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:267) validitas merupakan derajat ketetapan antar dua data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:172) hasil penelitian yang Reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang Reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk

menghibur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (konsisten). Koefisien alpha yang diperoleh dibandingkan dengan kritis, jika lebih besar dari nilai kritis berarti instrumen Reliabel. Pada taraf $\alpha = 0,05$, koefisien alpha yang diperoleh masing-masing variabel adalah $>0,6$, yang artinya instrumen yang digunakan Reliabel.

Reliabilitas instrumen dapat diuji dengan dua cara yaitu uji reliabilitas eksternal dan uji reliabilitas internal. Pada penelitian ini menggunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil uji coba. Untuk menguji reliabilitas internal dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah rumus Alpha. Penggunaan rumus alpha didasarkan atas pertimbangan bahwa rumus ini dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen yang skornya berbentuk skala 1-4, selain itu, teknik ini pun cocok dilakukan untuk mencari reliabilitas tes bentuk uraian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji asumsi Klasik Multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji adanya Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan Multikolinieritas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu tangan dengan observasi lainnya. Jika residual

mempunyai varians yang sama, disebut Homoskedastisitas. Dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi Heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi - Y rill).

Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa dengan menggunakan Uji T yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent, dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil yang diperoleh dari Uji t hitung sub 1 dan sub 2.

Hasil yang diperoleh uji sub 1

menyatakan bahwa. Berdasarkan tabel 4.16 di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini terlihat dari signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) $0,016 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1) = t(0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,472 > 2,00247$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
- 2) Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan secara positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari signifikan Penghargaan (X_2) $0,128 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1) = t(0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,546 > 2,00247$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak.

Hasil yang diperoleh uji sub 2 menyatakan bahwa. Berdasarkan tabel 4.17 di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) $0,024 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1) = t(0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,321 > 2,00247$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
- 2) Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai

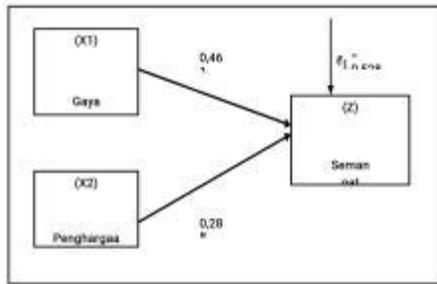
t hitung untuk variabel Penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari tidak signifikan Penghargaan (X_2) $0,799 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1) = t(0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $0,256 > 2,00247$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak.

- 3) Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Semangat Kerja (Z) $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1) = t(0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $8,416 > 2,00247$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

ANALISIS JALUR

Analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel bebas (independent) terhadap variabel tergantung (dependent). Dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keamatan hubungan membentuk sebab- akibat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Karyawan.

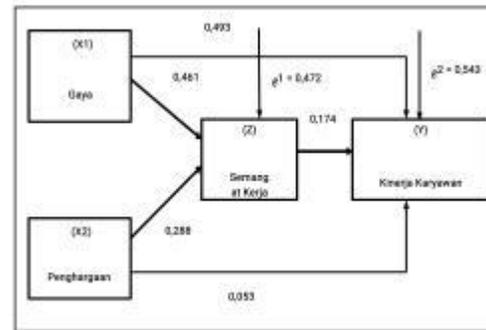
Substruktur 1 : Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Z



Berdasarkan Gambar output Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) dan nilai Beta Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,461 yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 46,1 % .
2. Nilai Signifikansi Penghargaan (X2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) dan nilai Beta Penghargaan (X2) = 0,288 yang artinya apabila Penghargaan mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 28,8 % .
3. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” substruktur 1 adalah sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 52,8% sementara sisanya 47,2% merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,528} = 0,472$.

Maka persamaan struktural 1 adalah : $Z = 0,461X1 + 0,288X2 + E1$



Berdasarkan Gambar Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Gaya Kepemimpinan, Penghargaan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,024 < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai Beta Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,493 yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 49,3% .
2. Nilai Signifikansi Penghargaan (X2) = 0,799 > 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Penghargaan (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai Beta Penghargaan (X2) = 0,053 yang artinya apabila Penghargaan mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 5,3 % .
3. Nilai Signifikansi Semangat Kerja (Z) = 0,229 > 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Semangat Kerja (Z) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai Beta Semangat Kerja (Z) = 0,174 yang artinya apabila Semangat Kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar

17,4 % .

4. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “*Model Summary*” substruktur 2 adalah sebesar 0,457 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Penghargaan (X2) dan Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 45,7% sementara sisanya 54,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e² dapat dicari dengan rumus $e^2 = \sqrt{1-0.457} = 0.543$

Maka persamaan struktural 2 adalah : $Y = 0,493X1 + 0,053X2 + 0,174Z + E2$

Rangkuman Analisis Jalur

Rangkuman Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa E ₁	Total
	Tidak Langsung			
	Langsung	Melalui Z	Sisa E ₂	
X ₁ terhadap Z	0,461	-	-	0,461
X ₂ terhadap Z	0,288	-	-	0,288
X ₁ , X ₂ terhadap Z	0,528	-	0,472	1,00
X ₁ terhadap Y	0,493	-	-	0,493
	-	(0,461 x 0,174)	-	0,080214
X ₂ terhadap Y	0,053	-	-	0,053
	-	(0,288 x 0,174)	-	0,050112
Z terhadap Y	0,174	-	-	0,174
X ₁ , X ₂ , Z terhadap Y	0,457	-	0,543	1,00

Sumber : Data Ditolak

PEMBAHASAN

Peneliti memilih variabel Gaya Kepemimpinan dan Penghargaan sebagai variabel Independen, Semangat Kerja sebagai variabel Intervening dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Dependen. Berdasarkan dari hasil pengumpulan data kuesioner, jumlah yang mengisi kuesioner sebanyak 60 responden. Terdiri dari laki-laki

sebanyak 50 orang dan perempuan sebanyak 10 orang. Adapun pembahasan masing-masing tujuan disajikan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja PT PG Candi Baru. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1 dan X2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H₀ ditolak H_a diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja di PT PG Candi Baru. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,461 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai sebesar 46,1%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT PG Candi Baru terbilang cukup baik dan Demokratis. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai pengaruh hanya 46,1%.
2. Hipotesis 2 pengaruh Penghargaan terhadap Semangat Kerja PTPG. Candi Baru. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1 dan X2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Penghargaan terhadap Semangat Kerja memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H₀ ditolak H_a diterima yang berarti Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja di PT PG Candi Baru. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,288 yang artinya bahwa Penghargaan pengaruh terhadap Semangat Kerja dengan nilai sebesar 22,8%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien

yang positif, artinya bahwa apabila Penghargaan dinaikkan, maka Semangat Kerja Karyawan PT PG. Candi Baru juga meningkat, sebaliknya apabila Penghargaan menurun, maka Semangat Kerja juga menurun. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai pengaruh 22,8%.

3. Hipotesis 3 pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Candi Baru Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,024 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PG. Candi Baru. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,493 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 49,3%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan yang telah ditetapkan perusahaan PT PG. Candi Baru tidak terlalu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini disebabkan oleh mindset Karyawan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ditetapkan perusahaan masih dalam batas wajar. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 49,3%.
4. Hipotesis 4 pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT PG. Candi Baru. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig.

variabel Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,799 atau Sig $t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Penghargaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Candi Baru Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,053 yang artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 5,3%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Penghargaan berpengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan.

5. Hipotesis 5 pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Candi Baru Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan memiliki nilai Sig sebesar 0,229 atau Sig $t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Semangat Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Candi Baru. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,174 yang artinya bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 17,4%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya Kinerja bekerja tidak terlalu berpengaruh meskipun karyawan merasa bersemangat.
6. Hipotesis 6 berpengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Semangat Kerja (Z) PT.PG Candi Baru. Berdasarkan pada tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan dan diperoleh X1 terhadap Z. Berdasarkan pada table koefisien X1 dan

X2 terhadap Z dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan dan diperoleh nilai Sig variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat kerja (Z) memiliki nilai Sig sebesar 0,016 atau $\text{sig } t < 0.05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) di PT. PG Candi Baru. Dengan nilai koefisien beta 0,461 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Semangat kerja (Z) sebesar 46,1%. Nilai sig variable X1 terhadap Y memiliki nilai sig sebesar 0.024 atau $\text{sig } t < 0.05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti X1 berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z di PT. PG Candi Baru. Dengan nilai beta sebesar 0,493 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,3%. Kontribusi pengaruh secara langsung X1 terhadap Y adalah sebesar 46, 1%. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 49,3% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variable intervening Gaya Kepemimpinan (X1) hasilnya lebih baik menggunakan variable intervening X1 dengan kontribusi 49,3%.

7. Hipotesis 7 pengaruh Penghargaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Semangat Kerja (Z) PT PG Candi Baru dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan dan diperoleh Penghargaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Semangat Kerja (Z) di PT. PG Candi Baru diperoleh nilai sig. variable X2 terhadap Y melalui Z sebesar Berdasarkan pada tabel rangkuman hasil analisis jalur yang diambil dari hasil pengujian melalui SPSS versi 21.0 yang telah dilakukan dengan perkalian antara variabel Penghargaan (X2) terhadap Semangat

Kerja (Z) sebesar 0,000 atau $\text{sig } t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti X2 signifikan terhadap Y melalui Z di PT. PG Candi Baru. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,053 yang artinya bahwa X2 berpengaruh positif terhadap Y melalui Z dengan nilai sebesar 5,3% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan bahwa secara langsung dan tidak langsung menggunakan variable intervening X2 hasilnya lebih baik menggunakan variable intervening dengan kontribusi 5,3%.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja di PT PG Candi Baru. Karenanya Gaya Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam semangat kerja yang ada pada masing masing karyawan.
2. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja di PT PG Candi Baru.. Karenanya Penghargaan selalu menjadi perhatian utama dari para karyawan perusahaan karena Penghargaan berhubungan erat dengan semangat kerja karyawan.
3. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini disebabkan oleh mindset Karyawan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ditetapkan perusahaan masih dalam batas wajar.
4. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Penghargaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT.PG Candi Baru sehingga ketika karyawan mendapat penghargaan maka kinerja akan sama saja karena sudah ditentukan oleh target perusahaan.

5. Dalam hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Candi Baru. Berarti dengan meningkatnya semangat kerja maka tidak meningkatkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan sudah ditentukan oleh perusahaan.
6. bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui semangat kerja, yang artinya Gaya Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam semangat kerja yang ada pada masing masing karyawan.
7. Bahwa Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Penghargaan di PT. PG Candi Baru, Yang artinya mereka akan menjadi semangat untuk bekerja ketika mendapat penghargaan tetapi untuk kinerja sudah ditentukan oleh perusahaan, jadi semangat atau tidak semangat maka kinerja sudah ditentukan.

Saran

1. Dalam aspek teoritis: hasil dari penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengembangan diri dalam penulisan ilmiah bidang sumber daya manusia serta dapat berguna dalam penelitian lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja karyawan di perusahaan PT. PG Candi Baru.
2. Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, melalui penelitian ini hasil analisa dan pembahasan permasalahan yang muncul di PT. PG Candi Baru, dengan mengusulkan hipotesis kinerja. Dapat dijadikan rujukan dan referensi kajian

perihal manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan Gaya kepemimpinan, Penghargaan dan Semangat Kerja.

3. Dalam aspek praktis, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Penghargaan berperan paling dominan pengaruhnya terhadap Semangat Kerja, dan disarankan pada perusahaan untuk mengevaluasi serta meningkatkan teknik Gaya kepemimpinan yang di implikasikan dalam perusahaan dan juga sistem pemberian Penghargaan secara langsung dan tidak langsung oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia..., Hal. 2 10 Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2018), Hal. 4
- Aldila Saga Prabu. 2016. Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Sby).
- Andrias Kuddy. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti , Pembimbing II : Muhammad Hadini
- Emmywati. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Peranan Sumber Daya Manusia). Hal.20
- Futisno Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi, 2013), Hal. 25
- Fajar Wirawan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Semarang, (2015)

- Hasibuan (2015 : 224) Menyatakan Bahwa Sumber Daya Manusia Menjadi Unsur Pertama Dan Utama Dalam Setiap Aktivitas Yang Dilakukan
- Kartini Kartono, 2015 :181). Seorang Pemimpin Tidak Dapat Berdiri Sendiri Atau Bertindak Seolah-Olah Dirinya Pelaku Tunggal Dari Sebuah Perusahaan.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Kuantitatif, kualitatif dan kombinasi, (MIXED METODE).Alfabeta, Bandung.
- Veitzhal Rivai, 2013, Manajemen sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek, Rajagrafindo Persada, Bandung.