



Terbit *online* pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

[ISSN \(Print\) 2086-5031](#) | [ISSN \(Online\) 2615-3300](#) | [DOI 10.31317](#)

JMK

Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang

Nisa Ijriani, Henny Sjafitri, Nurlina

Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Padang, Jl. Tamansiswa No. 9 Padang

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: Desember 2018

Revisi Akhir: Januari 2019

Diterbitkan *Online*: Januari 2019

KATA KUNCI

Semangat kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

KORESPONDENSI

Telepon:

E-mail: sjafitriheny@gmail.com

A B S T R A C T

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang. Jenis penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden dengan jumlah sampel 74 orang dengan metode total sampling. Metode analisa yang dipakai adalah metode regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil didapatkan $Y = 26,524 + 0,006 X_1 + 3,380 X_2 + e$. Dari hasil uji t terbukti bahwa variabel Semangat Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang. Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel semangat kerja (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang. Hasil pengolahan data nilai koefisien determinasi (R)² terhadap dua variabel independen yang digunakan diperoleh nilai $AdjR^2$ sebesar 46,1%.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada

semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional.

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus

dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.

Pada umumnya, Semangat kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang yang tinggi, mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, cepat dan akurat. Jika semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang. Apabila menurun akan mengakibatkan kualitas kerja tidak baik dan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan tersebut.

Terlihatnya kepuasan kerja karyawan pada disiplin kerja, dimana berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan terlihat banyaknya pegawai yang tidak disiplin seperti datang terlambat ke kantor, pulang mendahului jam yang sudah ditentukan, sering tidak hadir tanpa alasan, sering meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan pribadi dan lain-lain. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan atas apa yang telah diuraikan pada latar belakang dan permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan masalah sebagai berikut :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang?
3. Apakah semangat kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri

(Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2010: 160) adalah “sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik”.

Menurut Purwanto (2012:82), menyatakan bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Menurut Hasibuan 2014 Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Triadityo, 2012 mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya

Sesuai dengan penjabaran di atas, penulis menyimpulkan dengan meningkatkannya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya

semangat kerja seperti absensi dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Semangat kerja dapat diartikan pernyataan ringkas yang beraneka ragam yang menekankan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

Faktor-Faktor Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010: 167), yaitu:

1. Upah yang rendah
Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu di dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpengaruh dari pekerjaan yang ia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun
2. Lingkungan kerja yang buruk
Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.
3. Kurangnya disiplin
Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010: 427), yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena persentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Labour *turn over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Karakteristik Pekerjaan

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik .

Pada saat seorang karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu para pimpinan perusahaan harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan karyawannya bekerja dengan baik.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Munandar (dalam Moekijat, 2003) lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang

memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan.

Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Skill Variety* (Keragaman keterampilan atau variasi pekerjaan).
2. *Task Identity* (Jati diri tugas).
3. *Task Significance*.
4. Otonomi
5. Umpan balik

Indikator Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam 5 dimensi pekerjaan utama, yaitu: (Robbins, 2003:219):

1. Keanekaragaman keterampilan (*Skill variety*)

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

2. Identitas tugas (*Task Identity*)

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikan seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.

3. Arti tugas (*Task Significance*)

Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.

4. Otonomi (*Autonomy*)

Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidak tergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

5. Umpan balik (*Feedback*)

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Robbins, 2007).

Faktor- faktor kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan

financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Indikator-indikator kepuasan kerja

Robbins (2012:22) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang
Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Imbalan yang pantas
Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung
Pegawai peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.
4. Rekan kerja yang mendukung
Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja karyawan yang meningkat.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang dikemukakan diatas, model penelitian yang ditawarkan mengenai hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H₁ = Diduga Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.

H₂ = Diduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.

H₃ = Diduga Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya yaitu karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, cabang Bagindo Aziz Chan Padang tahun 2018 sebanyak 74 orang. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, semua pegawai dijadikan sampel pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk,

cabang Bagindo Aziz Chan Padang sebanyak 74 orang dengan alasan jika populasi kurang dari 100 maka diambil 10-15% atau 20-25% tergantung dari kemampuan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling karena jumlah populasi yang kecil.

Jenis Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, cabang Bagindo Aziz Chan Padang.
2. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian dan gambaran umum perusahaan.
3. Data Primer, berupa angket penelitian yang disebarakan kepada responden.
4. Data Sekunder, berupa jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
2. Angket
3. Kepustakaan

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisa Regresi Linear Berganda
4. Uji t (Parsial)
5. Uji F (Simultan)
6. Uji R² (Koeffisien Determinasi)

HASIL PENELITIAN

Analisis Linear Berganda

Menurut Sugiyono, (2012:192) regresi linear berganda digunakan untuk mencari besarnya koefisien pengaruh (positif atau negatif) antara variabel bebas semangat kerja (X₁) dan variabel bebas karakteristik pekerjaan (X₂) terhadap variable tidak bebas kepuasan kerja (Y). Berdasarkan uji regresi berganda yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.1.2. di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a												
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
(Constant)	26.524	3.421		7.754	.000	19.703	33.345						
Semangat Kerja	.006	.139	.004	.043	.966	-.271	.283	.024	.005	.004	.999	1.001	
Karakteristik Pekerjaan	3.380	.421	.690	8.029	.000	2.541	4.219	.690	.690	.690	.999	1.001	

Sumber :Data primer yang diolah, 2018

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat, Ghazali (2005). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Semangat kerja dan Karakteristik pekerjaan) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja) secara terpisah atau parsial. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.13.dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a												
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	(Constant)	26.524	3.421		7.754	.000	19.703	33.345					
Semangat Kerja	.006	.139	.004	.043	.966	-.271	.283	.024	.005	.004	.999	1.001	
Karakteristik Pekerjaan	3.380	.421	.690	8.029	.000	2.541	4.219	.690	.690	.690	.999	1.001	

Sumber :Data primer yang diolah, 2018

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Semangat kerja dan Karakteristik pekerjaan) terhadap variabel terikatnya (Kepuasan kerja).

Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F berdasarkan Analisis Regresi Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864.397	2	432.199	32.268	.000 ^b
	Residual	950.967	71	13.394		
	Total	1815.365	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja

Sumber : Data yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2.0

Koefisien Determinasi (R²)

Arikunto (2013:334) Koefisien determinasi (R²) dimana R² selalu dalam Presentase, digunakan untuk mengetahui variasi yang bisa dijelaskan antara variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan uji R² yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F	df1	df2		Sig. F Change
1	.690 ^a	.476	.461	3.660	.476	32.268	2	71	.000	1.683

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber :Data yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2.0

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan evaluasi permasalahan yang dilakukan penulis dalam penulisan skripsi ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Semangat kerja (X_1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Bagindo Aziz Chan Padang, yaitu nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,043 < 1,666$) maka H_0 diterima H_1 ditolak dengan nilai signifikan $0,966 > 0,005$. Dengan demikian secara parsial variabel independen yaitu semangat kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Bagindo Aziz Chan Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Bagindo Aziz Chan Padang, yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,029 > 1,666$) maka H_0 ditolak H_2 diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian secara parsial variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, cabang Bagindo Aziz Chan Padang.
3. Secara bersamaan bahwa ada pengaruh yang positif dan secara simultan signifikan

antara semangat kerja (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Bagindo Aziz Chan Padang, hal ini dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,268 > 3.13$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, cabang Bagindo Aziz Chan Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2010, Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Aritonang. 2007. Uji Validitas dan Reliabilitas: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Chandra, dkk. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel 'D' Season, Surabaya.
- Darmawan, D. 2009. Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya, Jakarta: kencana.
- Donni, Junni Priansa. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia. Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Indrianto, Nur dan Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPF.
- Johnson, B and Christensen, L. 2012. Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches. London: SAGE Publications, Inc.
- J. Supranto. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi: 6, Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. 2009. Manajemen Personalia dan Sumber Daya, Mandesia Maju, Jakarta.
- Moekijat. 2003. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Mathis, R.L. dan J.H Jackson. 2006, Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta
- Musfiqon, 2012. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung; Alfabeta.
- Ngambi, H.C. 2011. The Relationship Between Leadership and Employee Morale In Higher Education, Vol. 5(3), PP 762-776.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik, Bandung. Alfabeta
- Robbins dan Judge, 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi, Edisi: 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2006. Karakteristik Pekerjaan dan Organisasi.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.