

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BPR ADY
BONDOWOSO**

Dear Eka Anugerah Wahyono Putri

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : dearputry24@gmail.com / 082257809424

ABSTRAK

Penelitian mengenai naik turunnya semangat para karyawan ini, merupakan hasil studi kasus dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan, tepatnya di PT. BPR ADY Bondowoso. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis ada dan tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR ADY Bondowoso. Yang telah diambil sampelnya sebanyak 37 dari populasinya yang juga 37. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Dan lingkungan kerja fisik (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) dan dengan secara simultan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja

ABSTRACT

Research on the rise and fall of the spirit of these employees, is the result of case studies in companies engaged in banking services, precisely at PT. BPR ADY Bondowoso. This study aims to examine and analyze the presence and absence of influence of leadership style, communication, and physical work environment to employee morale PT. BPR ADY Bondowoso. The sample has been taken as many as 37 of the population is also 37. Analyzer used is Multiple Regression Analysis (SPSS). Based on the result of research with hypothesis test, it can be concluded that leadership style (X1), communication (X2), physical work environment (X3) have direct influence to employee morale (Y) either partially or simultaneously. Leadership style (X1) partially significant influence on work morale (Y). Communication (X2) partially significant influence on work morale (Y). And physical work environment (X3) partially significant influence on work morale (Y). Based on the result of the research with hypothesis test, it can be concluded that leadership style (X1), communications (X2), and physical work environment (X3) have a significant direct influence on employee morale (Y) and simultaneously.

Keywords: Leadership Style, Communication, Physical Work Environment, Morale

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Manajeme

n sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan optimal karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Guna mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan diharuskan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusianya dengan kemampuan keterampilannya bahkan dari segi kecerdasan emosional dan spiritualnya adalah suatu objek yang dapat menggerakkan jalannya perusahaan. Salah satu aktivitas dalam perusahaan adalah menjaga pola hubungan antara bawahan dan atasan dengan berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi kesalah pahaman atau yang biasa disebut dengan missskomunikasi. Apabila hubungan komunikasi antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja para karyawan diperusahaan tersebut.

Berbagai macam jenis hubungan dalam kegiatan organisasi tersebut, terdapat kegiatan yang disebut memimpin. Selain kepemimpinan, juga terdapat kegiatan saling tukar informasi antara satu pegawai dengan pegawai lain, antara pimpinan dengan bawahan dan sebaliknya. Kegiatan saling tukar informasi tersebut dinamakan dengan kegiatan komunikasi. Kegiatan komunikasi dalam lingkungan organisasi merupakan kegiatan komunikasi untuk melaksanakan pekerjaan. Karena itulah maka muncul istilah yang disebut dengan komunikasi kerja

Kegiatan kepemimpinan dan komunikasi merupakan kegiatan sehari-hari yang berlangsung secara terus menerus tanpa ada hentinya. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegiatan untuk dapat terlaksananya kegiatan organisasi lainnya. Kepemimpinan dilakukan untuk memberikan perintah maupun pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai. Pemberian perintah dan pengawasan dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian pula dengan komunikasi kerja, dilakukan antara pegawai ataupun pegawai dengan atasan dan sebaliknya. Komunikasi kerja sangat diperlukan untuk dapat kejelasan informasi dan kejelasan perintah dari pimpinan

sehingga pegawai dapat memahami apa yang dikehendaki oleh pimpinan atau memahami perencanaan kerja yang telah ditetapkan. Dengan pemahaman terhadap pekerjaan, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perencanaan yang bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Pencapaian tujuan pekerjaan oleh pegawai memerlukan berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah adanya semangat kerja dalam diri pegawai. Semangat kerja diperlukan bagi pegawai agar dalam menjalankan tugasnya dengan antusias sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan.

Semangat kerja adalah salah satu perilaku pegawai yang merupakan salah satu dorongan yang menjadikan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lebih baik yang dimaksudkan dalam pekerjaan adalah lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Semangat kerja diperlukan bagi pegawai karena dengan adanya semangat kerja akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat,

maka ia akan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan, sebagaimana dikemukakan oleh [Nitisemito \(1991: 160\)](#) bahwa “dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya”. Jadi, jelas bahwa semangat kerja pegawai sangat menguntungkan organisasi atau perusahaan karena pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien. [Linz \(2006\)](#), dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap terhadap pekerjaan dan semangat kerja, serta korelasi positif antara penilaian kinerja dan moral. [Neely \(2009\)](#), dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pola yang menghubungkan produktivitas karyawan, dengan tingkat semangat kerja. Tinjauan literatur juga mendukung gagasan bahwa terdapat hubungan antara produktivitas karyawan yang sesuai semangat kerja. Semangat kerja rendah dapat yakin disebabkan oleh rasa tidak aman tentang pekerjaan mereka, perubahan proses, manajemen, struktur membayar yang baru dan yang paling penting kontrak kerja.

Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh semangat anggotanya dalam melaksanakan tugas masing-masing fungsinya. Menurut [Eddy \(2000\)](#), setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja karyawan merupakan aset paling penting dalam

suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki.

Oleh karena Gaya kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Di dukung adanya komunikasi dan lingkungan kerja fisik yang kondusif akan menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan, Dari uraian latar belakang di atas maka penulis hendak melakukan penelitian tentang PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PARA KARYAWAN PT. BPR ADY BONDOWOSO. Tempat penelitian dipilih PT. BPR ADY Bondowoso yang merupakan perusahaan yang memiliki visi “memajukan ekonomi masyarakat” dan misi ”menjalankan prinsip kerja sesuai value PT. BPR ADY Bondowoso, meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan yang berkesinambungan, meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui karir planing yang sistematis, meningkatkan ekonomi masyarakat melalui perluasan jaringan, ikut serta dalam pembangunan ekonomi daerah guna peningkatan ekonomi diberbagai sektor usaha, dan kepastian dan peningkatan investasi pemegang saham melalui peningkatan laba perusahaan”. Untuk melaksanakan visi dan misi tersebut serta untuk menghadapi persaingan, maka diperlukan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Berikut adalah fenomena permasalahan yang terjadi pada PT. BPR ADY Bondowoso salah satunya tentang kedisiplinan/ absensi daftar hadir karyawan, yaitu berdasarkan uraian diatas dapat disusun beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan?
- b. Apakah komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan?
- c. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Landasan Teori

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Luthans (2002:575) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau

melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja (Kreitner dan Kinicki, 2005:302). Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang manajer. Dari kedua teori diatas dapat dikatakan gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pemahaman sebagai suatu perwujudan tingkah laku seorang pemimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola dan struktur untuk mencapai tujuan tertentu yang menyangkut kemampuan pemimpin dalam memimpin karyawan-karyawanya.

Menurut Siagian (2002:66) peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. DuBrin (2005:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Pengertian Komunikasi

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:145) mengemukakan bahwa :
“Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”

Menurut Marwansyah (2010:321) mengemukakan bahwa :
“Komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama”

Menurut Hovland, Janis dan Kelli yang dialih bahasakan oleh Dr. Arni Muhammad mengemukakan bahwa :

“Komunikasi adalah Proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal maupun non verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain”

Menurut Dr. Arni Muhammad (2009:4-5), mengemukakan bahwa :

“Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mnengubah tingklah laku”

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan menurut **Sedarmayati (2001)** lingkungan kerja merupakan keseleruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode, kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Nitisemito (2007:183)** mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Menurut **Nitisemito dalam Nuraini (2013:97)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Pengertian Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja **Hasley (2001)** menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut **Siswanto (2000:35)**, mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

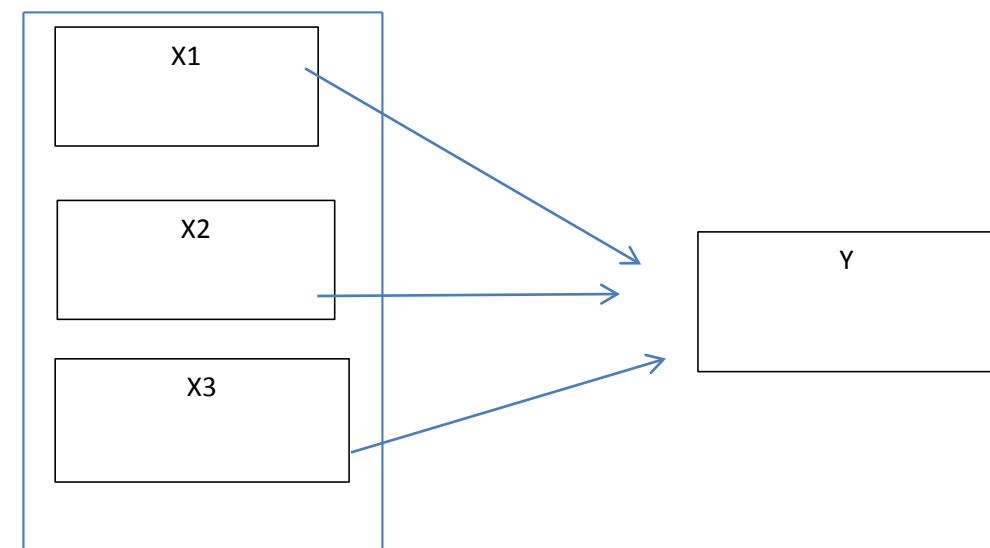
Menurut **Nitisemito (2002:56)**, definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. BPR ADY Bondowoso yang berlokasi di JL. A. Yani No. 25 Bondowoso dengan objek penelitian yang akan diteliti adalah mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 37 orang karyawan, maka berdasarkan definisi diatas dimana objek dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka jumlah responden yang diteliti adalah seluruhnya atau diebut dengan metode sensus.

Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan :

Variabel bebas X_1 = Gaya Kepemimpinan

Variabel bebas X_2 = Komunikasi

Variabel bebas X_3 = Lingkungan Kerja Fisik

Variabel terikat Y = Semangat Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini analisis yang dipergunakan adalah metode regresi linier berganda dengan data ditrasformasi, berfungsi untuk menentukan ketepatan produksi apakah ada pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Pegawai bank sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah 21 orang (56,9%) dan sisanya adalah perempuan dengan jumlah 16 orang (43,2%). Pada PT. BPR ADY Bondowoso sebagian besar karyawannya adalah laki-laki, karena pada PT. BPR ADY Bondowoso karyawan laki-laki lebih dibutuhkan dan dianggap lebih memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya dari pada karyawan perempuan.

Karyawan PT. BPR ADY Bondowoso sebagian besar berumur <30 tahun sebanyak 15 orang (40,5%), umur 30-50 tahun sebanyak 19 orang (51,4%), umur >50 tahun sebanyak 3 orang (8,1%). Pada PT. BPR ADY Bondowoso sebagian besar karyawannya berumur diatas 30 tahun karena pada usia tersebut merupakan kelompok usia produktif dan memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik dalam bekerja, sehingga perusahaan lebih membutuhkan karyawan pada usia tersebut.

Dari karakteristik tingkat pendidikan responden terbagi menjadi 4 kategori dimana dari jumlah sampel 37 orang, tingkat pendidikan <SMA/SMK sebanyak 1 orang (2,7%), SMA/SMK sebanyak 18 orang (48,6%), Diploma sebanyak 2 orang (5,4%), Sarjana dan Master sebanyak 16 orang (43,2%). Pada PT. BPR ADY Bondowoso sebagian besar karyawan adalah berpendidikan SMA/SMK dan Sarjana/Master, karena tingkat pendidikan tersebut merupakan tingkat yang ideal dalam menjalankan usaha-usaha perbankan.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilaksanakan terhadap variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja fisik yang seluruh indikatornya mempunyai koefisien 0,632 ($p < 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) pada variabel Semangat kerja (Y) adalah 0,895 artinya nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Dengan kata lain indikator variabel kepuasankonsumen dalam penelitian ini dapat dipercaya. Instrumen data penelitian memberikan nilai *cronbach alpha* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,892, Komunikasi kerja (X2) sebesar 0,935, Lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,895. Hal ini berarti semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur

variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya karena masing-masing mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis data pada penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui adalah analisis linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan konsumen secara simultan dan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan konsumen secara parsial.

Uji F (Uji regresi secara Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda pada Tabel 4.15 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 206,698 dengan angka signifikansi (*P-value*) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan tingkat signifikansi 95%, sedangkan pada F_{tabel} sebesar 2,89. Nilai ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , maka H_{04} di tolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerjabagian marketing BPR ADY Bondowoso.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan di atas maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut.

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR ADY Bondowoso. Hal ini berarti bahwa perubahan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. BPR ADY Bondowoso.
2. Variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR ADY Bondowoso. Hal ini berarti bahwa komunikasi yang baik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perubahan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat karyawan PT. BPR ADY Bondowoso.

4. Variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya perubahan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. BPR ADY Bondowoso.

Saran

1. PT. BPR ADY Bondowoso dalam meningkatkan kegiatan operasional dan pengembangan usaha, hendaknya mempetahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan terus memperhatikan dan melakukan perbaikan terhadap gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik. Perbaikan yang dilakukan sebaiknya lebih menekankan pada perbaikan gaya kepemimpinan. Pimpinan hendaknya lebih komunikatif terhadap karyawan atau bawahan agar lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan karyawan menjadi lebih termotivasi serta bersemangat dalam bekerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang terkait misalnya lama kerja, pendidikan, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memberikan pendampingan secara langsung pada saat responden melakukan pengisian kuesioner, menunjukkan keramahan agar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap kuesioner yang diisi.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex S Nitisemito,. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Algifari, 2011. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, Hani.T. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hani Handoko, T. *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE UGM.

Hasibuan. Malayu. 2003. *Manajemen Dasar, Penertian Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lestari, Elya Dwi. 2008. “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak*”. Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Malayu SP Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Muhammad, Ami. 2009. “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi*”.

Nitisemito, Alex S., 2001, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.

Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom..

Robbins, Stephen` P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Siagian Sondang P, 1998, MSDM, Bumi Aksara, Jakarta

Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Susan, Linz. 2006. Worker Morale in Rusia: An Explotary Study. *International Journal Michigan State University*.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yukl, Gary A, 1998, "*Leadership in Organization*, Second Edition, Prentice Hall International Inc.

Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.

Internet :

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/gaya-kepemimpinan-merurut-para-ahli.html>

<https://teorionline.wordpress.com/category/tutorial-statistik/regresi-sederhana/>

<https://felixdeny.wordpress.com/2012/01/07/definisi-kepemimpinan-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html>