Equilibrium point
JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

PENGARUH SIKAP PEMIMPIN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT

Oleh : Haspian Ruslan* dan Dimas Andriansyah

ABSTRACT

PThe objectives of this research are: "To find out and analyze the influence of the leader's attitude on the morale of employees at the Central Jakarta City Administration Fire and Rescue Agency".“In this study the author uses quantitative research, because the data obtained will be in the form of numbers. The population in this study were all staff of the Central Jakarta City Administration Fire and Rescue Sub-dept. totaling 48 people. The sampling technique used is by using Simple Random Sampling. By using simple random sampling, a sample of 38 staff at the Central Jakarta City Administration Fire and Rescue Service was taken as respondents in this study.“The results showed that: There was a significant effect of Leader's Attitude (X) on Employee Morale (Y), because the tcount value for the X variable (Leader's Attitude) was 10,648, while the ttable value for N = 38 was 2,024. So 10,648 > 2,024, it can be concluded that partially the leader's attitude variable (X) has an effect on employee morale (Y). As for the value of R2 (R Square) of 0.759. This shows that 75.9% of the leader's attitude has a positive effect on employee morale while the remaining 24.1% has an effect on other factors not examined in this study. That is, the more precise the attitude of the leadership style that is applied, the morale of the employees of the Central Jakarta City Administration Fire and Rescue Sub-dept. will increase.

Keywords: Leader Attitude, Officer Work Spirit

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbicara tentang MSDM dewasa Permasalahan yang dihadapi oleh beberapa organisasi adalah masalah pengelolaan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Penekanan pada pentingnya faktor manusia dalam organisasi telah melahirkan suatu gerakan hubungan kemanusiaan yang erat, yang mana gerakan hubungan kemanusiaan tersebut dalam suatu bentuk manajemen memberikan penekanan pada kerja sama dan semangat kerja atau moral pegawai. Bermula dari gerakan tersebut, semangat kerja pegawai menempati posisi sangat penting dalam setiap organisasi.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:94).

Pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya, merasa nyaman dan cocok dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya maka akan meningkatkan semangat pegawai. Hal ini dapat terlihat antara lain dari kegairahan kerja pegawai, kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diemban oleh para pegawai dan juga sikap kedisiplinan yang tinggi.

Adapun dasar dari pemilihan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat sebagai objek penelitian ini karena pertimbangan kondisi instansi tersebut dengan misi meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dalam penanggulangan bencana kebakaran dan menciptakan kondisi yang aman/melindungi masyarakat melalui pengurangan risiko bencana kebakaran.

Sejauh ini kinerja pelayanan Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan DKI Jakarta tentu memiliki capaian kinerja pelayanan yang

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

berhasil maupun yang perlu dilakukan evaluasi kembali. Dari beberapa program maupun kegiatan pun tentu memiliki tantangan atau hambatan-hambatan yang memerlukan peranan pemimpin dalam mengatasinya.

Dalam bekerja seorang pegawai membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memotivasi dan mengarahkan pegawainya. Pengelolaan pegawai secara profesional dimulai sejak perekrutan pegawai, penyelesaian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya serta proses pemberhentian. Instansi atau lembaga, mempunyai banyak pegawai yang secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman.

Berdasarkan kendala diatas, fenomena yang penulis temukan terkait dengan rendahnya semangat kerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat adalah sikap kepemimpinan. Pimpinan masih cenderung terlalu menjaga jarak secara fisik dengan pegawainya, khususnya pegawai tidak tetap atau pegawai kontrak. Gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi pegawai sehingga membuat semangat kerja tidak kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang sikap pemimpin pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai dengan judul: "Pengaruh Sikap Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, kita ketahui bahwa permasalahan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut masalah individu. Maka menjadi inti permasalahan dalam penelitian ini adalah: "Apakah terdapat pengaruh sikap pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat?".

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut: "Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap pemimpin pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat".

KAJIAN TEORI

A. Sikap Pemimpin

Menurut Wukir (2013:134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Sejalan dengan pendapat George R. Terry (Miftah Thoha, 2010:5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011:171).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orgganisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

B. Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Jerome Want (dalam Wibowo, 2013:323), prinsip-prinsip kepemimpinan yang benar adalah sebagai berikut:

1. *Decision making* (pengambilan keputusan)
   Pengambilan keputusan harus dilakukan di tingkat yang paling efektif. Pemimpin berbicara pada saat yang tepat, terinformasi kepada yang memerlukan, keputusan berbasis kriteria sejalan dengan tujuan bisnis.
2. *Leadership* (kepemimpinan)
   Kepemimpinan bukan hanya satu orang di puncak, tetapi kepemimpinan terdapat di semua tingkat. Organisasi mengembangkan pemimpin yang menunjukkan tingkat kompetensi tinggi, membangkitkan kepercayaan dan membawa yang terbaik dalam dirinya dan sekitar mereka.

3. *Communication* (komunikasi)
   Komunikasi di dalam organisasi dilakukan dengan dialog terbuka. Dalam organisasi yang tumbuh subur dan sehat, segenap sumber daya manusia di dalamnya berbagai informasi, gagasan, dan keberhasilan.
4. *Appreciating differences* (menghargai perbedaan)
   Pemimpin menghargai perbedaan antara atasan dan bawahan atau di antara bawahan serta dapat menemukan peluang dalam konflik.
5. *Personal excellence* (keunggulan personal)
   Organisasi yang kuat menggantungkan diri pada individu yang kuat dan mempunyai pribadi unggul. Setiap orang bertanggung jawab secara pribadi untuk melakukan yang terbaik untuk dirinya sendiri, teman sekerja dan perusahaan.
6. *Business success* (keberhasilan bisnis)
   Keberhasilan dalam bisnis akan memberikan kekuatan finansial. Pemimpin memberikan pertumbuhan yang stabil di pangsa pasar, penjualan, dan keuntungan.
7. *Continuous learning* (pembelajaran berkelanjutan)
   Pemimpin melaksanakan pembelajaran berkelanjutan untuk sekarang dan masa datang. Kekuatan kompetitif organisasi terletak pada perbaikan terus-menerus atas apa yang dilakukan.
8. *Vibrant workplace* (tempat kerja bersemangat)
   Merupakan suatu tempat bekerja dimana kita dapat membuat perbedaan. Kita menciptakan dan memelihara budaya yang memperkuat *teamwork*, kegembiraan, perkembangan pribadi, karier, penghargaan finansial dan keseimbangan kehidupan kerja.
9. *Ethics* (etika)
   Pemimpin memelihara etika dalam bisnis dengan melakukan hal yang benar. Integritas menjadi dasar pemimpin dalam melakukan semua keputusan, tindakan, dan hubungan.
10. *Partnership* (kemitraan)
    Kemitraan diperlukan untuk mencapai sukses bagi semua. Organisasi melakukan kolaborasi dengan mitra untuk memberi manfaat bersama.
11. *Passion for coffee* (berkeinginan besar)
    Seorang pemimpin diharapkan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai komitmen dan memastikan bahwa setiap orang akan mempunyai pengalaman luar biasa.
12. *Planning and measuring* (merencanakan dan mengukur)
    Pemimpin merencanakan dan melakukan pengukuran untuk memahami dan memperbaiki hasil yang dicapai.
13. *Shared ownership* (kepemilikan bersama)
    Pemimpin merasakan kepemilikan bersama dengan berpikir dan bertindak seperti pemilik. Pemimpin memenuhi komitmen dan menghargai kontribusi masing-masing.
14. *Sustainability* (keberlanjutan)
    Keberlanjutan merupakan jalan menuju masa depan. Karenanya, pemimpin menggunakan sumber daya dengan bijak dan membuat keputusan dengan perhitungan kesejahteraan dan keuntungan.
15. *World benefit* (manfaat bagi dunia)
    Tindakan seorang pemimpin diharapkan memberikan manfaat kepada dunia dengan menciptakan perubahan positif. Pemimpin mendukung kekuatan bisnis dan individu yang membawa perubahan positif, lokal maupun global.

C. Semangat Kerja Pegawai

Menurut Haddock dalam Ngambi (2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa, semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

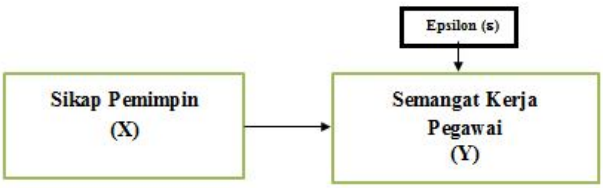
Faktor- faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

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 didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.
2. Lingkungan kerja yang buruk
   Lingkungan kerja yang buruk akan menggangu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya Disiplin kerja
   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 mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.
5. Kurang informasi
   Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

D. Kerangka Pemikiran



Keterangan:
X = Variabel bebas (Sikap Pemimpin)
Y = Variabel terikat (Semangat Kerja Pegawai)

E. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. H_0: Tidak terdapat pengaruh sikap pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat.
2. H_a: Terdapat pengaruh sikap pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif.

B Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Staf Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat yang berjumlah 48 orang.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Dengan menggunakan *simple random sampling*, maka diambil sampel sebanyak 38 Staf pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat sebagai responden dalam penelitian ini.

C. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + b\,X$$

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2011:97)

Keterangan:
v = Kinerja Pegawai
X = Tingkat Pendidikan
a = Koefisien konstanta
b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y

E. Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk menguji signifikasi suatu koefisien korelasi, maka dapat menggunakan statistik uji t *student* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2010:184)

Keterangan:
t = Nilai uji t
r = Koefisien korelasi
n = Jumlah sampel

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya hipotesis, Riduwan dan Sunarto (2007:83) mengungkapkan kaidah yang digunakan dalam pengujian terhadap hipotesis penelitian sebagaimana dikutip berikut ini:

1) Jika t_{hitung} e" $t_{tabel,}$ maka H_0 ditolak artinya signifikan.
2) Jika t_{hitung} d" t_{tabel}, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

E. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel (X dan Y), seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan atau tetap *(ceteris paribus)*. Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan:
Kd = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi pearson

HASIL PENELITIAN

Tabel

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,047	5,228		,774	,444
	Sikap Pemimpin (X)	,946	,089	,871	10,648	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS

A. Uji Regresi Linier Sederhana

$$Y = 4.047 + 0.946\ X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Sikap Pemimpin (X) bernilai nol atau Semangat Kerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh sikap pemimpin, maka rata-rata semangat kerja pegawai sebesar 4.047. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Sikap Pemimpin (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Semangat Kerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 0.946.

B. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X (Sikap Pemimpin) sebesar 10.648, sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 38 sebesar 2.024. Jadi 10.648 > 2.024, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sikap Pemimpin (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

C. Model Summary

Tabel

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871[a]	,759	,752	6,70689

a. Predictors: (Constant), Sikap Pemimpin (X)
b. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel model Summary yang menghasilkan nilai R^2 (R *Square*) sebesar 0.759. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 75.9% sikap pemimpin berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 24.1% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan mengenai "Pengaruh Sikap Pemimpin terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat", penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

Terdapat pengaruh Sikap Pemimpin (X) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y), karena nilai t_{hitung} untuk variabel X (Sikap Pemimpin) sebesar 10.648, sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 38 sebesar 2.024. Jadi 10.648 > 2.024, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sikap Pemimpin (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y). Sedangkan untuk nilai R^2 (R *Square*) sebesar 0.759. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 75.9% sikap pemimpin berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 24.1% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, semakin tepat sikap gaya kepemimpinan yang diterapkannya,

maka semangat kerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat akan meningkat.

B. Rekomendasi

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin berguna bagi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat, yaitu:

1. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat cenderung menyukai sikap pemimpin yang mengambil keputusan, maka sikap pemimpin dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi atasan dalam menerapkan sikap pemimpin yang mengambil keputusan yang tepat agar semangat kerja pegawai dapat meningkat. Namun dalam fenomena permasalahan masih adanya cenderung sikap pemimpin yang kurang komunikatif, menjaga jarak secara fisik dengan pegawainya dan gaya kepemimpinan yang kurang membangun semangat pegawai. Sehingga, diharapkan organisasi dan pimpinan hendaknya menjalin komunikasi yang baik, memberi perhatian dan kenyamanan dalam bekerja serta memberi dukungan motivasi kerja kepada pegawai sehingga semangat kerja pegawai dapat merubah menjadi lebih baik.
2. Diharpakn pemimpin memberikan konsekuensi pekerjaan yang sesuai agar pegawai merasa puas. Lebih mempertegas sanksi yang diberikan pegawai agar pegawai bekerja lebih sungguh-sungguh. Sedikit mengurangi peraturan yang diberlakukan dalam pekerjaan untuk memberikan rasa nyaman pada pegawai. Lebih memperjelas teguran dan solusi dalam pekerjaan kepada pegawai agar pegawai lebih mudah untuk memahami. Pemimpin memiliki tindakan antisipasi sebelum terjadi masalah.
3. Persepsi pegawai pada sikap pemimpin berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Organisasi harus memperhatikan persepsi pegawai pada sikap pemimpin yang berorientasi pada tugas agar dapat dijadikan pertimbangan bagi organisasi dalam usaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga organisasi dapat melaksanakan kegiatan usahanya dengan baik dan mewujudkan visi dan misinya secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad, Sandy Farizal. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Jago Kota Semarang). Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Newstrom, John W. *2011. Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.

Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.

Thoha, Miftah. *2010*. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.

Ngambi, H.C. 2011. The Relationship between Leadership and Employee Morale in Higher Education, Vol. 5(3), pp. 762-776.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.

Nitisemito, Alex S. *2010*. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Riduwan dan Sunarto. 2011. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.

Riduwan dan Sunarto. 2007. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.