

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PARAMEDIS RUMAH SAKIT NUSALIMA  
PEKANBARU**

**Oleh**  
**Diana Handayani**  
**Pembimbing: Susi Hendriani dan Dewita Suryati Ningsih**

*Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
*Email : [didut1506@gmail.com](mailto:didut1506@gmail.com)*

*The Effect Of Leadership and Supervition On Employee Morale at Nusalima  
Hospital Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*The study was conducted at the Nusalima Hospital Pekanbaru. This study aims to determine the influence of Leadership and Supervition or partially on Paramedics's employee morale at the Nusalima Hospital Pekanbaru. The population in this study were all full-time paramedics at the Nusalima Hospital Pekanbaru, amounting to 45 people. The entire members of the study population were taken as respondents, so that the sampling method of analysis used in this study is the method of multiple linear regression analysis using SPSS 19. The result of this study indicate that both variables, Leadership and Supervition, simultaneously give significant effect on paramedics's employee morale. Partially it shows that Leadership variables significantly influence Paramedics's Employee Morale. It can be concluded that Leadership and Supervition variables simultaneously and partially have positive and significant impact on Paramedics's Employee Morale at Nusalima Hospital Pekanbaru.*

*Keyword: Leadership , Supervition and Employee Morale*

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan layanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban masalah dan harapan yang di gantungkan kepadanya. Dalam pengorganisasian rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan. Khususnya, pada sumber daya manusia rumah sakit karena berperan dalam

penanganan, tindakan, perawatan serta pemakaian teknologi medis, pengelolaan bangunan serta peralatan rumah sakit, pengelolaan obat-obatan serta makanan, pengelolaan administrasi dan lain sebagainya.

Pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia rumah sakit, dalam hal ini paramedis dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor semangat kerja. Semangat kerja sangat penting dalam segala

aktivitas kerja, bahkan semangat kerja akan menentukan lancar-tidaknya berkembang tidaknya suatu perusahaan.

Pembinaan semangat kerja dalam suatu perusahaan tentulah pimpinan sebagai atasan langsung karyawan bersangkutan, pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama karyawan, dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja.

Pengawasan yang baik selalu menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja karyawan, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan (Brantas (2009:190).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Paramedis Rumah Sakit Nusalima Pekanbaru”.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara simultan terhadap semangat kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja

paramedis Rumah Sakit Nusalima pekanbaru?

3. Bagaimana pengaruh pengawasan secara parsial terhadap semangat kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima pekanbaru?

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh simultan Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima
- b. Untuk mengetahui pengaruh parsial Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima
- c. Untuk mengetahui pengaruh parsial Pengawasan terhadap Semangat Kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima

#### **Manfaat Penelitian**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan/instansi yang bersangkutan dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan.
- b. Bagi penulis penelitian dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

### **TELAAH PUSTAKA**

#### ***Semangat Kerja***

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri

mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nurmansyah, 2011:151). Sedangkan menurut Moekijat (2003: 201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Nurmansyah (2011:154) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat karyawan diantaranya:

1. Struktur organisasi yang kurang jelas.
2. Desain pekerjaan kurang menarik.
3. Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
4. Kurangnya kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir.
5. Kurangnya kemampuan pemimpin sehingga kurang mendukung berhasilnya kerja sama kelompok.
6. Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan
7. Pengaturan waktu kerja yang kaku

Menurut (As'ad, 2003:114) menyatakan ada lima faktor yang menimbulkan semangat kerja yaitu Kedudukan (posisi), Pangkat (Golongan), Umur, Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial, Mutu Pengawasan.

Menurut Gorda (2004: 13) banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, dimulai dari kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan.

### ***Kepemimpinan***

Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2003:36-37) menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat tiga tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang, yaitu pimpinan secara absolut. Kedudukan karyawan semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya jauh lebih baik dari anggotanya. Kemampuan bawahan di pandang sebelah mata, dan dianggap tidak mampu berbuat apa-apa tanpa pemimpin.

2. Tipe kepemimpinan kendali bebas.

Pada tipe ini, pimpinan berkedudukan sebagai simbol organisasi. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh kepada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok. Pemimpin hanya memfungsikannya sebagai penasehat.

3. Tipe kepemimpinan demokratis. Pemimpin pada tipe ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam organisasi. Pemimpin memandang anggotanya sebagai subjek yang

memiliki kepribadian sesuai dengan berbagai aspeknya, sama seperti dirinya sendiri. Kemauan, kehendak, ide, pendapat, kreatifitas, dan inisiatif berbeda disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha mendayagunakan setiap anggotanya. Pola keputusan diambil secara musyawarah terhadap seluruh jenjang organisasi masing-masing.

Sifat-sifat kepemimpinan menurut Yuli (2005:171), antara lain:

1. Watak dan kepribadian yang terpuji.  
Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cerminan dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahannya.
2. Keinginan melayani bawahan.  
Seorang pemimpin harus percaya pada bawahannya. Ia mendengar pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
3. Memahami kondisi lingkungan .  
Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengavaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.
4. Intelegensi yang tinggi.  
Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5. Berorientasi kedepan.

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6. Sikap terbuka dan lugas.

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia menggantikan cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

### ***Pengawasan***

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2008:173). Sedangkan menurut Brantas (2009:190) pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan.

Menurut Siagian (2003:65) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Supaya proses pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah direncanakan.
2. Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan-penyimpangan.
3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.
4. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan,

- penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan.
5. Mencegah terulang kembali kesalahan
  6. Mendapat cara yang lebih baik atau membina yang lebih baik.
  7. Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi
  8. Meningkatkan kelancaran operasi organisasi
  9. Meningkatkan kinerja organisasi
  10. Member opini atas kinerja organisasi
  11. Mengarahkan manajemen untuk melaksanakan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada.

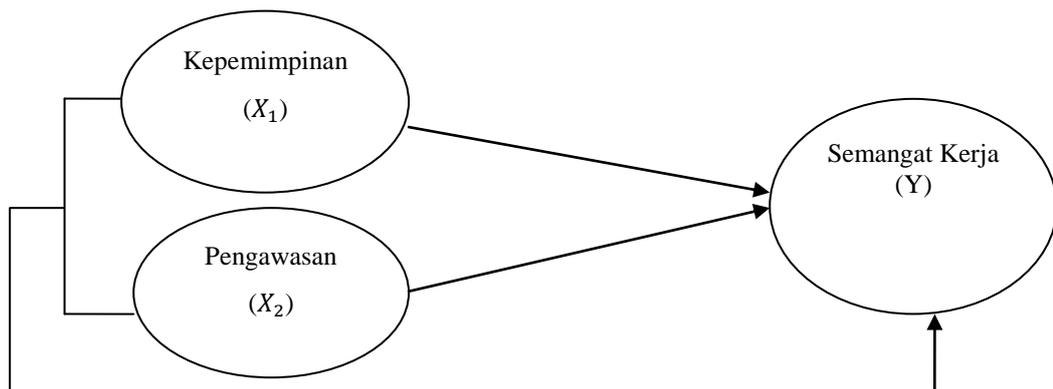
12. Menciptakan terwujudnya pemerintah yang bersih

Adapun manfaat dari pengawasan yaitu untuk meningkatkan akuntabilitas dan keterbukaan pengawasan pada dasarnya menentukan langkah-langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaan (Brantas, 2009:190)

### **Kerangka Penelitian**

Untuk lebih memahami hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan model penelitian yang akan digunakan adalah:

**Gambar 2.1 Kerangka penelitian**



**Sumber:** Gorda (2004), As'ad (2003)

### **Hipotesis Penelitian**

- a. "Diduga Kepemimpinan dan Pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima Pekanbaru."
- b. "Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima pekanbaru."
- c. "Diduga Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima pekanbaru."

### **Metode Penelitian**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Nusalima, Jl. Ronggowarsito No.40 Pekanbaru.

#### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua paramedis yang bertugas di rumah sakit tersebut yang berjumlah 45 orang. Adapun cara pengambilan sampel adalah (Sugiyono, 2008),

apabila populasi kurang dari 100 orang, maka digunakan metode sensus. Seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh tenaga paramedis atau perawat yang ada pada Rumah Sakit Nusalima yang berjumlah 45 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator kepemimpinan, pengawasan dan semangat kerja paramedis, studi pustaka yaitu digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber literature-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang akan dibahas.

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, metode analisis data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas. Dengan bantuan *software SPSS 19*.

#### **HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda sehingga harus dipenuhi asumsi-asumsi klasik persamaan regresi beranda yaitu,

tidak adanya problem multikolinearitas, tidak terjadinya korelasi, tidak terjadinya heteroskedastisitas, berdistribusi normal dan hubungan yang linier antar variabel.

Untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflating factor*). Jika  $VIF < 10$ , tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Nilai dari  $VIF = \text{Kepemimpinan (X1)}$  sebesar 1.698 dan  $\text{Pengawasan (X2)}$  sebesar 1.698 sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikonearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Menguji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $d_{hitung}$  (Durbin Watson) terletak antara  $-2$  dan  $+2 = -2 < 1,470 < +2$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Cara memprediksi ada atau tidak heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot model tersebut. Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dari hasil Scatterplot terlihat bahwa diagram

tidak membentuk pola atau terlihat terpecah yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji normalitas tujuannya untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal pp plot*.

Berdasarkan gambar diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Pada gambar Normal PP Plot of Regression menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian secara determinasi menunjukkan bahwa Diketahui nilai R Square sebesar 0,518. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 51,8 %. Sedangkan sisanya 48,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Hasil uji F hitung ( $22,542 > F$  tabel (3,220) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Hasil uji t parsial dapat diketahui kepemimpinan memiliki t hitung ( $2,453 > t$  tabel (2,018) dan Sig. (0,018) < 0,05. Artinya variabel

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Pengawasan diketahui t hitung ( $3,224 > t$  tabel (2,018) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Paramedis**

Kepemimpinan dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Paramedis Rumah Sakit Nusalima Pekanbaru, dapat diterima. Dimana F hitung ( $22,542 > F$  tabel (3,220) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kepemimpinan dan Pengawasan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Semangat kerja).

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Paramedis**

Hipotesis yang menyatakan Diduga faktor Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima pekanbaru dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian uji t diperoleh hasil pengujian variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) yaitu t hitung ( $2,453 > t$  tabel (2,018)). Dari hasil uji t tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh tingkat signifikan 0,018 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai alfa 5%). Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap semangat kerja.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Paramedis**

Hipotesis yang menyatakan Diduga faktor Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja paramedis Rumah Sakit Nusalima pekanbaru dapat diterima. Diketahui hasil pengujian uji t diperoleh hasil pengujian variabel  $X_2$  (Pengawasan) yaitu  $t$  hitung (3,224) >  $t$  tabel (2,018). Dari hasil uji t tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel pengawasan menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh tingkat signifikan 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai alfa 5%). Artinya variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Nusalima Pekanbaru maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat kerja paramedis di rumah sakit ini masih perlu mendapat perhatian karena terlihat paramedis belum menunjukkan unsur semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, yang berdasarkan pengujian statistik semangat kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan pengawasan
2. Kepemimpinan perlu di evaluasi dan diperbaiki dalam hal ini pemimpin yang baik harus menjadi teladan serta memberikan arahan yang baik kepada bawahannya,

memberikan motivasi dan komunikasi yang baik agar paramedis bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengawasan perlu ditingkatkan lagi agar semangat kerja paramedis di rumah sakit nusalima semakin baik. Pimpinan perlu melakukan pengawasan sebelum terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

### **Saran**

Dari kesimpulan-kesimpulan, adapun saran dari penulis berikan, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja paramedis dimasa yang akan datang diharapkan pihak rumah sakit memperhatikan hal-hal apa saja yang diharapkan oleh paramedis dan tingkat kenyamanan paramedis saat dalam jam kerja agar paramedis lebih tanggung jawab dan loyal kepada rumah sakit dan semangat kerja paramedis jadi meningkat. Selain itu pihak rumah sakit juga disarankan lebih meningkatkan perhatiannya kepada faktor-faktor seperti kepemimpinan dan pengawasan di rumah sakit
2. Diharapkan dalam kepemimpinan hendaknya pemimpin lebih mendekati diri kepada bawahan, pentingnya seorang pemimpin di tengah-tengah paramedis sebagai penunjuk arah dan sekaligus sebagai motivator dalam upaya menjaga semangat kerja dalam mencapai semua visi dan misi yang telah ditetapkan serta menjalin komunikasi yang terbuka agar pemimpin tau apa keluh kesah dari bawahannya dan menyampaikan keinginan masing-masing untuk mencapai

- tujuan bersama sehingga tercapai kepehaman antara bawahan dan pimpinan.
3. Pihak rumah sakit perlu meningkatkan dan memperhatikan pengawasan dengan cara memperbaiki teknik pengawasan. Disarankan agar pola pengawasan lebih bersifat preventif. Tujuannya adalah bagaimana mencegah kesalahan terjadi, dan tidak semata-mata memperbaiki kesalahan yang sudah terjadi.
  4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan kajian lebih lanjut mengenai factor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja paramedis serta alat analisis yang berbeda.
- , 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Bumi Asih.
- Hersey, Paul, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasa, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepeimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuswarak. 2012. "Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Mitra Denso Bandar Lampung." <http://jurnalorganisasimanajemenn.files.wordpress.com/2013/05/7-kuswarak.pdf>

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Brantas, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Belas, Jaroslav. *The Leadership Style and the Productiveness of Employees in the Banking Sector*. Slovakia: Vol. 5, Issue 1. DOI: 10.7441/joc.2013.01.03.
- Gorda, I Gusti Ngurah., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Astabrata: Denpasar.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani., 2003, *Kepemimpinan*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, M, 2008. *Dasar-dasar manajemen*. UGD Gadjah Mada University Press, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Marpaung Rio. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Siak." <http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/1756/1728>
- Moekijat, 2003. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nurmansyah, SR., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Nelson, Bob, 2007. *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.

NitiseMITO, Alex S, 2005.  
*Manajemen Personalia*.  
Edisi Ketiga. Jakarta:  
Ghalia Indonesia.

Packard Thomas. 2004. "Leadership  
and performance in human service  
organization"

[www.keyleadership.com/  
Downloads/Authentic  
Leadership Development  
.pdf](http://www.keyleadership.com/Downloads/AuthenticLeadershipDevelopment.pdf)

Riduan dan Sunarto. 2007.  
*Pengantar Statistik*. Untuk  
penelitian Pendidikan,  
Sosial, Ekonomi,  
Komunikasi dan Bisnis.  
Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Deddy  
Mulyadi, 2003.  
*Kepemimpinan dan  
Perilaku Organisasi*. PT.  
Rajawali Press, Jakarta.

Siagian, Sondang P., 2003,  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*, Penerbit Bumi  
Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2005. *Metodologi  
Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.

Suwatno, dan tJutu. 2009.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Alfabeta.

Yuli, B.S.C. 2005. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
UMM Press, Malang.