

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MITRA GOLDEN ABADI**

M. TAHIR

**Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Sumatera Utara**

ABSTRACT

The theories used in this study are those of Human Resource Management relating to leadership style, physical working environment, and performance. This study aims to analyze the influence of leadership style and physical work environment on the performance of employees at PT. Golden Mitra Abadi. This study uses quantitative approach, and the type of research is descriptive quantitative, and the nature of this research is explanatory research. Data were collected by interviews, questionnaires, and literature study. The method of data analysis used was multiple regressions. The populations of this research were employees of PT. Mitra Golden Abadi totaling 87 employees. The samples of this study were taken by using saturation sampling technique. The result of the study shows that leadership style and physical working environment either collectively and partially have significant effect on employees working performance at PT Mitra Golden Abadi and leadership style is the most dominant factors affecting employee working performance. The result also shows that the coefficient of determination reached up to 50,4%. The study concludes that leadership style and physical working environment have a significant effect collectively and partially on the employee working performance at PT. Mitra Golden Abadi.

Keywords: Leadership Style, Physical Working environment, Working Performce

PENDAHULUAN

PT.Mitra Golden Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Hal yang perlu diperhatikan oleh PT.Mitra Golden Abadi adalah kinerja karyawan. Karena seperti yang telah diketahui tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan di PT.Mitra Golden Abadi masih dianggap sangat kurang dikarenakan masih banyak karyawan yang suka bermalas – malasan seperti menyalahgunakan fasilitas internet untuk keperluan pribadi, kurang disiplin dalam absensi, dan pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu.

Dalam setiap perusahaan pemimpin dituntut untuk bekerja sama dengan berupaya memelihara hubungan yang baik dengan bawahan agar mereka dapat bekerja dengan produktif. Dimana hubungan yang baik akan mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Dengan begitu tujuan dari perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya juga dapat terlaksana. Untuk itu diperlukan juga pengetahuan yang lebih mendalam dalam karakter kepribadian manusia sehingga kesesuaian dalam komunikasi dan interaksi terhadap orang lain akan lebih lancar. Setiap keputusan yang diambil pemimpin akan berpengaruh kepada proses kegiatan dan perkembangan

perusahaan, tetapi yang terjadi di PT.Mitra Golden Abadi adalah pemimpin kurang berinteraksi dengan karyawannya, sehingga dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kurang terarah. Dalam pengambilan keputusan dan kebijakan juga di atur oleh pemimpin tanpa adanya rapat dengan karyawan. Sehingga ketika terjadi masalah di dalam perusahaan, karyawan hanya menunggu keputusan yang diberikan oleh pemimpin.

Selain itu lingkungan kerja fisik di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan fisik yang cukup memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik – baiknya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan, karena para manajer maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap hal ini yang tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja kepada para karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan semula dapat tercapai.

Begitu juga halnya dengan PT.Mitra Golden Abadi yang memberikan lingkungan kerja yang nyaman pada karyawannya. Namun terdapat permasalahan dalam kebutuhan fasilitas yaitu *maintenance* mesin fotocopy, komputer, printer yang dilakukan sangat jarang sehingga memperlambat aktivitas pekerjaan karyawan, kondisi penerangan juga kurang baik dan adanya bau – bau yang tidak sedap yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

KERANGKA TEORISTIS

Menurut Permadi (2010:9), secara etimologis (ilmu asal kata) “pemimpin” dan “kepemimpinan” itu berasal dari kata “pimpin”, maka dengan konjugasi berubah menjadi “pemimpin” (*leader*) dan “kepemimpinan” (*leadership*). Kata – kata

pimpin juga mengandung beberapa arti, yang erat kaitannya dengan pengertian memelopori berjalan di muka, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah, bergerak lebih awal, berbuat lebih dahulu memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh dan sebagainya. Dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua – tua dan sebagainya

Thoah (2007:303) mengemukakan bahwa : gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Menurut Soekarso dkk (2010:44), Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota/ pengikut dan melaksanakan tugas – tugas pekerjaan manajerial.

Prasetyo (2006:28), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Menurut Hasibuan (2009: 170), ada 3 gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan otoriter
Kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak

- diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan partisipatif
Kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
 3. Kepemimpinan delegatif
Seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2009:175) menyatakan bahwa kepemimpinan di pengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Tujuan
2. Pengikut (bawahan)
3. Organisasi
4. Karakter pimpinan
5. Situasi yang ada

Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko dalam Vebrina (2013), antara lain mengarahkan, melatih, memberi dukungan, memberi wewenang.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Sarwono dalam Vebrina (2013), lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor – faktor ini mempengaruhi tingkah laku manusia.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Mangkunegara (2005:11), manfaat penilaian kinerja karyawan menurut adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
8. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
9. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Menurut Riani (2011,105), Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan ke dalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan.

Menurut Sedarmayanti (2011:28), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja, antara lain :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Menurut Marbun dalam Risky (2011), lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologism, sosial jaringan

dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap karyawan.

Sunyoto (2012:44), indikator – indikator lingkungan kerja antara lain :

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

August W.Smith dalam Sedarmayanti (2009:393), menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Mangkunegara (2000:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005:14), kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Dharma dalam Arsyenda (2013) tentang pengukuran kinerja yaitu dengan cara mempertimbangkan hal – hal sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan (baik atau tidak mutunya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian eksplanasi yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan sifat penelitian *explanatory*.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT.Mitra Golden Abadi yang berjumlah 87 orang.

teknik pengambilan *sample* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2008:85) “*Sampling*

jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 87 responden dimana 30 responden digunakan untuk uji validitas dan sisanya sebanyak 57 responden digunakan untuk sampel penelitian

Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Sebagai instrumen pengumpul data, kuesioner tersebut disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dengan mengikuti Skala Likert. Pengujian instrumen penelitian dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Analisis data menggunakan model regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Adapun model persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Di mana Y adalah Kinerja Karyawan, X_1 adalah Gaya Kepemimpinan, X_2 adalah Lingkungan Kerja Fisik, a adalah Konstanta, b_1 b_2 adalah Koefisien regresi, e adalah Variabel pengganggu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi. Hasil analisis berdasarkan data dari 87 responden untuk mengestimasi persamaan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,829	2,443		1,977	,053
Gaya_Kepemimpinan	,480	,102	,551	4,698	,000
Lingkungan_Kerja_Fisik	,238	,116	,242	2,058	,044

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2013)

Dari tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,829 + 0,480 x_1 + 0,238x_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta () = 4,829 artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu Gaya Kepemimpinan dan variabel bebas (X_2) yaitu Lingkungan Kerja Fisik bernilai 0 maka Kinerja (Y) pada PT. Mitra Golden Abadi adalah tetap sebesar 4,829 satuan.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,480 dan bernilai positif. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,480 satuan. Ini

mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Mitra Golden Abadi akan meningkat sebesar 0,480 satuan.

- Koefisien X_2 (b_2) = 0,238 dan bernilai positif. Variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,238 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Mitra Golden Abadi akan meningkat sebesar 0,238 satuan.

Tabel 2. Hasil analisis varians pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi.

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536,307	2	268,153	29,416	,000 ^a
	Residual	492,255	54	9,116		
	Total	1028,561	56			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (29,416) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,17) dan Sig. (0.000^b) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian

menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Mitra Golden Abadi

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi, maka dilakukan uji parsial dengan menggunakan uji t.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi berganda pada Tabel 1, menghasilkan koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi sebesar 0,480 dengan nilai t sebesar 4,698 dan signifikan 0,000. Ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah gaya kepemimpinan yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan cenderung semakin tinggi, demikian pula sebaliknya, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap konstan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi berganda pada Tabel 1, menghasilkan koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi sebesar 0,238 dengan nilai t sebesar 2,058 dan signifikan 0,044. Ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja fisik yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan cenderung semakin tinggi, demikian pula sebaliknya, dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap konstan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Golden Abadi, baik secara parsial maupun simultan. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja fisik.

Oleh karena itu, dalam upaya mendorong peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan kepada pengambil keputusan untuk mempertimbangkan kedua variabel tersebut, yakni gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, baik digunakan secara simultan maupun secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Edisi Ketigabelas, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Getol Gunadi, 2010. **Good Leadership VS Bad Leadership**, Edisi Pertama, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Gomes Faustino Cardoso, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi II, Yogyakarta ANDI.
- Handoko T Hani, 2011. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**, Cetakan kedelapan belas, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2010. **Evaluasi Kerja SDM**, Cetakan Kelima, PT. Refika Aditama.

- Mathis – Jackson, 2006. **Human Resource Management**, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat.
- Nitisemito Alex.S, 2001. **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia
- Permadi, 2010. **Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Cetakan Kedua, PT.RINEKA CIPTA
- Riani Asri Laksmi, 2011. **Budaya Organisasi**, Cetakan Pertama, Graha Ilmu
- Sedarmayanti, 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Ketiga, CV.Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sopiah, 2008. **Perilaku Organisasi**, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Keduabelas, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang, 2012. **Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Sutrisno Edy, 2010. **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, KENCANA.
- Terry George R. dan Rue Leslie W., 2009. **Dasar – Dasar Manajemen**, Cetakan Kesebelas, PT. Bumi Aksara.
- Thoha Miftah, 2007. **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yahya Yohannes, 2006. **Pengantar Manajemen**, Cetakan Pertama, Graha Ilmu.