

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PEGAWAI KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH KABUPATEN KERINCI**

Poni Yanita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
poniriskan@gmail.com

ABSTRACT

The research is proposed to the influence of leadership, organizational culture and work environment to job satisfaction to civil servants Disaster Agency Kerinci Regency. The population in this research were to civil servants Disaster Agency Kerinci Regency. The population in this research were civil servants Disaster Agency Kerinci Regency size of 68 people . Furthermore, by using the formula Slovin, then elected a sample size of 58 servants Disaster Agency Kerinci Regency with sample technique is used namely Simple Random Sampling. The data which namely primer data and skunder data used in this research. For analyzing data by using multiple linear regression analysis and research hipotesis by using testing t with SPSS version 20 is used to analyze the data. The analyze result shows that the leadership, organizational culture and work environment to cause the positive and significant to job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction; Leadeship; Organizational Culture; Work Environment;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci (BPBD). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. Teknik pengambilan sampel berdasarkan Simple Random Sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD yang berjumlah 68 orang. Selanjutnya dengan menggunakan rumus Slovin, maka terpilihlah ukuran sampel sebanyak 55 orang dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan Simple Random Sampling. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yakni menyebarkan kuisisioner kepada responden serta melalui wawancara dan data skunder yaitu berupa laporan kegiatan dari pelaksanaan program di BPBD Kabupaten Kerinci. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dengan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja

Detail Artikel :

Diterima : 26 Oktober 2016

Disetujui : 31 Juli 2017

DOI : [10.22216/jbe.v2i2.1145](https://doi.org/10.22216/jbe.v2i2.1145)

LATAR BELAKANG

Setiap unit kerja dituntut untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat. Faktor manusia dalam sebuah organisasi adalah sangat penting, karena bagaimanapun banyaknya dana yang tersedia dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki serta secanggih apapun metode yang digunakan akan tetapi jika tidak ada aparatur maka kegiatan pemerintah tidak akan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan sumberdaya manusia yang handal untuk menjalankan roda pemerintahan. Sumberdaya manusia yang handal tersebut tidak mungkin terwujud apabila kepuasan kerjanya belum terpenuhi. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Adanya pekerjaan yang secara mental memberikan tantangan, artinya apakah pekerjaan yang dilakukan pegawai saat ini ada tantangannya atau tidak sama sekali. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Kepuasan kerja diperlukan untuk meningkatkan hasil kerja seseorang. Menurut Mangkunegara (2007:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung / tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pengertian kepuasan kerja menurut Rivai (2006:249) adalah: penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja pegawai di pengaruhi berbagai faktor salah satunya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Menurut definisi kepemimpinan juga dikemukakan oleh Goerge R. Terry dalam Thoaha (2004:5), yang merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah “aktivitas untuk memepengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Menurut Hasibuan (2002:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Robbins (2006:63) menyatakan bahwa : “budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain”. Lebih lanjut, Robbins (2002:65) menyatakan bahwa : “sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Luthans (2006:15) menyatakan bahwa ; “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku organisasi”. Agar dapat diterima oleh lingkungannya, maka setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku pada organisasi tersebut. Jadi budaya organisasi berhubungan dengan lingkungan yang merupakan gabungan dari asumsi, perilaku, cerita, ide dan pemahaman penting untuk menentukan bagaimana seharusnya bekerja dalam suatu organisasi

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sedangkan menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari studi pendahuluan penulis, permasalahan sumberdaya manusia masih terlihat diantaranya masalah rendahnya kepuasan kerja pegawai. Rendahnya kepuasan kerja pegawai ini dapat dilihat dari tingkat kemangkiran pegawai yang merupakan cerminan dari tidak puasnya seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat kemangkiran pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1
Tingkat kemangkiran pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang) (1)	Hari Kerja (Hari) (2)	Jumlah Mangkir (Orang) (3)	Tingkat Kemangkiran (4)
Januari	68	22	17	1,3 %
Februari	68	21	23	1,2 %
Maret	68	22	12	1,1 %
April	68	21	20	1,3 %
Mei	68	23	18	1,2 %
Juni	68	21	15	1,4 %
Juli	68	22	17	1,5 %
Agustus	68	23	21	1,6 %
September	68	20	15	1,6 %
Oktober	68	23	16	1,1 %
November	68	22	14	1,3 %
Desember	68	20	19	0,7 %

Sumber: Data BPBD Kab. Kerinci Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat adanya peningkatan angka kemangkiran dari bulan Juli ke Agustus 2012 yaitu dari 1,5 % menjadi 1,6 %. Artinya bahwa dari 286 pegawai yang bekerja pada bulan tersebut, 1,6 % diantaranya tidak masuk kerja dan bisa diduga ada masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Pada bulan Agustus ini lah tingkat kemangkiran tertinggi sepanjang tahun anggaran 2012.

Selanjutnya, faktor kepemimpinan penulis duga juga berkontribusi pada menurunnya kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. Berdasarkan table 1.1 dapat di lihat tingginya tingkat kemangkiran pegawai merupakan wujud dari ketidakhadiran tidak ditanggapi secara serius oleh pimpinan. Pimpinan yang merupakan penentu arah dan kebijakan dari sebuah organisasi seharusnya dapat mengontrol dan mengawasi serta memberikan punishment kepada pegawai yang tidak hadir tersebut. Fenomena ini tentu jika dibiarkan dapat merugikan instansi Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci yang merupakan garda terdepan dalam penanggulangan bencana. Pembiaran dan tidak diberikannya sanksi tentu akan melemahkan kewibawaan pimpinan itu sendiri.

Selain hal tersebut di atas, budaya organisasi juga dapat membuat kepuasan kerja menjadi rendah. Misalkan saja seperti fenomena yang terjadi pada instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci ini, banyaknya yang tidak hadir namun tanpa diberikan sanksi sehingga akhirnya akan menjadi sebuah kebiasaan dan menjadi nilai negatif yang mengikat menjadi sebuah budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berdampak pada kondisi kerja yang tidak optimal dikarenakan pegawai malas untuk hadir serta tidak semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja pada instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci yang tidak kondusif disebabkan karena letak kantor yang berdekatan dengan jalan raya menyebabkan suara bising

sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Selain itu kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasnya pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci? (2) Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci? (3) Sejauhmana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci?

METODE PENELITIAN

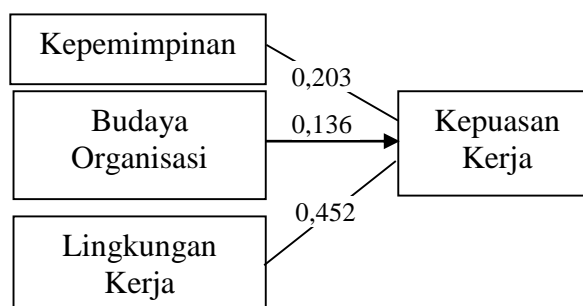
Penelitian yang penulis lakukan termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kerinci yang saat ini berjumlah 68 orang. Namun demikian penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi itu". Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. Dengan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel 58 responden. Jenis dan sumber data dalam penelitian in menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui kuisisioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner denga skala likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas dan reabilitas dan semua teruji valid. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi $\alpha = 0.05$. (Kepuasan et al., 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan uji prasyarat yaitu (1) uji normalitas (2) uji multikolinearitas (3) uji linearitas (4) uji heteroskedastisitas. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dapat diliht pada gambar dibawah ini :

Gambar 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda



PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, dimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,203 atau 20,3%. Artinya jika kepemimpinan bagus maka kepuasan kerja juga akan meningkat pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci dan demikian juga sebaliknya jika kepemimpinan tidak bagus, maka kepuasan kerja juga akan menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 3,95 dan tingkat capaian sebesar 79%. Hal ini bermakna bahwa kepemimpinan pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci sudah baik. Hal ini terlihat dari pemimpin yang dapat mengarahkan, membimbing, memotivasi dan sebagai penengah dalam perbedaan pendapat pada pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kerinci

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Robbins (2002 : 181) bahwa seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Hal ini juga sejalan dengan penelitian I Gede Diatmika Paripurna (2010) dimana variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap variabel kepuasan kerja.

Jadi jika kantor BPBD Kabupaten Kerinci ingin meningkatkan kepuasan kerjanya maka harus meningkatkan kepemimpinannya, karena jika tidak maka kepuasan kerja semakin menurun. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, demikian pula bila terjadi sebaliknya.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, dimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,136 atau 13,6%. Artinya jika budaya organisasi bagus maka kepuasan kerja juga akan meningkat pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci dan demikian juga sebaliknya jika budaya organisasi tidak bagus, maka kepuasan kerja juga akan menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 4,11 dan tingkat capaian sebesar 82,23%. Hal ini bermakna bahwa budaya organisasi pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci sudah baik. Hal ini terlihat dari pegawai yang perhatian terhadap rincian (kecermatan), orientasi hasil (memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu), orientasi orang (memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi), orientasi tim (kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim), kagresifan, kemantapan.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Robbins (2006:307) bahwa para karyawan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan

karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Siti Hamidah (2007) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Kompensasi, Kerja, Komitmen, & Irbayuni, 2012)

Jadi jika kantor BPBD Kabupaten Kerinci ingin meningkatkan kepuasan kerjanya maka harus meningkatkan budaya organisasinya, karena semakin bagus budaya organisasi maka semakin meningkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,452 atau 45,2%. Artinya jika lingkungan kerja bagus maka kepuasan kerja juga akan meningkat pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci dan demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak bagus, maka kepuasan kerja juga akan menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Kantor BPBD Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci berada pada kriteria sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 4,27 dan tingkat capaian sebesar 85,46%. Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci sudah sangat baik dan kondusif. Hal ini terlihat dari penerangan yang baik, suhu udara, suara bising, penggunaan warna yang sudah sangat baik dan ruang gerak yang diperlukan sudah leluasa serta keamanan dan hubungan karyawan yang sangat baik.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Hasibuan (2003:203) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan kerja dipengaruhi oleh suasana dan lingkungan pekerjaan. Lingkungan yang digambarkan sebagai bentuk darana dan prasarana yang mendukung sebuah pekerjaan pegawai sehingga berdampak pada ketenangan dan semangat kerja yang tinggi dan berujung pada kepuasan kerja yang baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Wawan Kisnandar (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Komitmen et al., n.d.)

Jadi jika kantor BPBD Kabupaten Kerinci ingin meningkatkan kepuasan kerjanya maka harus meningkatkan lingkungan kerjanya, karena semakin bagus lingkungan kerja maka semakin meningkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui analisis regresi linear berganda antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain: (1) Kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Kantor BPBD Kabupaten Kerinci sudah berada pada kriteria baik dan untuk variabel lingkungan kerja berada pada kriteria yang sangat baik. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kantor BPBD Kabupaten Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan terhadap kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja yang kuat di dalam organisasi. Artinya semakin kuat kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai kantor BPBD Kabupaten Kerinci.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas dukungan materil maupun non materil dan semangat yang diberikan oleh Ketua dan seluruh civitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci dan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. Tidak lupa pula ucapan terima kasih saya haturkan kepada keluarga saya yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk kelancaran karir saya. Paling utama saya panjatkan rasa syukur kepada Allah SWT yang memberikan kesehatan, kesempatan, kemudahan-kemudahan dan kelancaran hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- I Gede Diatmika Paripurna. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian - Kuta Bali*. UNUD
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. 10th Edition. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2000, “*Manajemen Personalia*” Cetakan ke -7 Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok.
- Sedarmayanti, 2000, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Thoha, Miftah, 2004, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wawan Kisnandar. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Padang*. Tesis. UNP.