

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAKRA SUKSES ABADI SIDOARJO

Dani Rizkiansyah

Manajemen

STIE Mahardhika

Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of leadership, work environment and career development on employee performance at PT CAKRA SUKSES ABADI SIDOARJO. The population in this study amounted to 42 employees. The sample in this research using non-probability sampling technique with the kind of saturated sample using all employees consist of 42 employees PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo. Data technique used is descriptive method analysis technique and statistical analysis technique. Methods of data collection through interviews, questionnaires, and observation. The reason researchers do this research due to the phenomenon that the problems of achievement of employee performance that can't reach the target and leadership problem, poor work environment and promotional employee issues. Hypothesis testing in this study using multiple linear regression analysis with significance value $\alpha = 5\%$ (0.05). The result of the research shows that simultaneously leadership, work environment and career development have positive and significant effect to the performance of employees in PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo. The results obtained from the determinant coefficient value of Adjusted R Square (R^2) of 0.747. This translates that 74.7% of the performance variables are influenced by Leadership, Work Environment and Career Development variables. While the remaining 25.3 % is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Work Environment, Career Development, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja serta pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan sampel Jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan yang terdiri dari 42 orang karyawan di PT Cakra Sukses Abadi. Teknik data yang digunakan adalah teknik analisis metode deskriptif dan teknik analisis statistik. Metode pengumpulan data melalui wawancara, daftar pertanyaan, dan observasi. Alasan peneliti melakukan penelitian ini dikarenakan adanya fenomena bahwa adanya masalah pencapaian kinerja karyawan yang tidak dapat mencapai target, dan adanya masalah kepemimpinan, masalah lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak adanya kejelasan promosi jabatan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak kepemimpinan lingkungan kerja serta pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo. Dari Hasil koefisien determinan diperoleh nilai R Adjusted Square (R^2) sebesar 0,747. Hal ini berarti 74.7% variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan

Pengembangan Karier. Sedangkan sisanya sebesar 25.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Kinerja

PENDAHULUAN

Bagi organisasi swasta seperti PT Cakra Sukses Abadi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karier pegawai adalah hal yang krusial. Hal ini lebih karena obyek penelitian merupakan instansi swasta yang dituntut untuk selalu profesional dan memuaskan pelanggannya, sehingga tuntutan kinerja pegawainya sangat tinggi. Tanpa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier dan kinerja pegawai yang baik, tujuan utama organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, *image* organisasi itu sendiri akan menurun di mata pelanggan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kartono (2010) "kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan". Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Yang diartikan sebagai lingkungan kerja seluruh hal-hal di sekitar pekerja dan mampu memberi dampak pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diselesaikan. Ada 2 macam lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik juga lingkungan kerja non - fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berupa fisik yang dapat memberi pengaruh secara langsung maupun tidak langsung di seputar tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat diartikan seluruh kondisi yang ada kaitannya pada hubungan kerja.

Caroline dan Susan (2014) mengemukakan "seseorang pimpinan yang menginginkan pencapaian kinerja optimal pada organisasi harus mengamati aspek-aspek yang mampu memberi pengaruh, salah satunya merupakan pengembangan karier". Melalui rencana pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja, peluang promosi jabatan, dan karyawan dapat mencapai jenjang karier berikutnya dengan lebih terarah. Pengembangan karier adalah berbagai jabatan atau posisi yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi selama bekerja.

LANDASAN TEORI

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan ialah keahlian untuk mendorong sekelompok (atau lebih) orang ke arah tertentu melalui cara-cara yang tidak memaksa, tetapi menekankan kemauan dan komitmen bawahan mereka. Berikut beberapa indikator kepemimpinan menurut [Pounder, 2003; Bass & Avolio, 1990]. (1) Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*), (2) Pengembangan Karier Inspirasional (*Inspirational Motivation*) (3) Konsiderasi Individual (*Individual Consideration*) (4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), (5) Inovasi (*Innovation*)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah keadaan di sekeliling karyawan yang mampu memberi pengaruh dirinya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada yang berupa fisik seperti pencahayaan ruangan dan kebersihan, ada pula yang berupa non fisik seperti hubungan atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Beberapa indikator yang akan diukur menurut Nitisemito (2012:159) dan Sedarmayanti (2009:22). (1) Kualitas udara dan pencahayaan, (2) Fasilitas karyawan, (3) Suasana Kerja, (4) Hubungan sesama rekan kerja

Pengembangan Karier

Proses atau upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi diri dan mendapatkan karier tertentu, sebagai upaya untuk memaksimalkan tugas-tugas utama dan fungsi organisasi. Atau bisa juga dikatakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas berkelanjutan yang memberikan manfaat. Berikut sejumlah indikator pengembangan karier dari A. Sihotang (2006:213). (1) Kebijakan Organisasi, (2) Prestasi Kerja, (3) Latar belakang pendidikan, (4) Pelatihan

Kinerja (Y)

Kinerja merupakan aksi, prestasi, serta keahlian yang ditunjukkan seorang kala melaksanakan pekerjaan di sesuatu organisasi/ organisasi, sehingga kualitasnya bisa dievaluasi bersumber pada tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut penanda buat variabel(Y) kinerja bagi Robbins(2016: 260). (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo yang berjumlah 81 orang. Sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

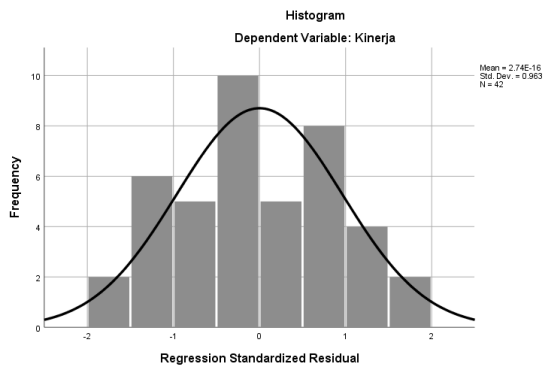
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Uji Normalitas dengan Histogram

Bila wujud grafik tidak menyimpang ke kiri ataupun ke kanan, perihal ini menandakan jika variabel tersebut berdistribusi normal. Kebalikannya, bila wujud grafik menyimpang ke kiri ataupun ke kanan, ini menandakan jika variabel tersebut tidak berdistribusi normal..Bersumber dari gambar hasil pengujian, dengan memperhatikan grafik histogramnya,

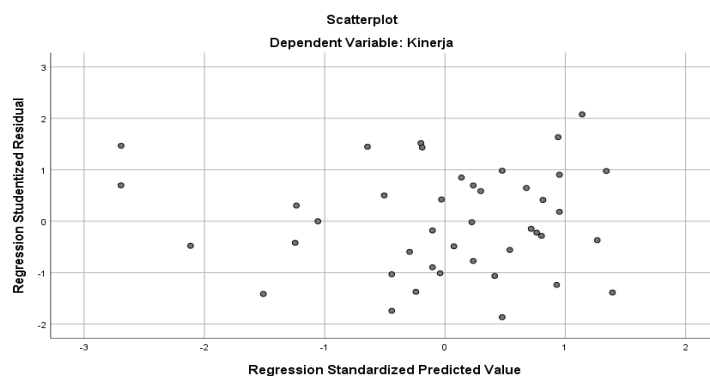
hingga bisa diambil kesimpulan bila grafik histogram menampilkan distribusi yang normal. Perihal ini ditandai dengan distribusi data yang tidak menyimpang ke kiri ataupun ke kanan.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang guna menentukan sejauh mana dispersi atau variasi dalam salah satu variabel yang diamati. Kriteria uji heteroskedastisitas yaitu jika titik - titik terdistribusi *random*, tidak membuat pola tertentu, serta berdistribusi di atas & di bawah nol pada sumbu Y dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Output SPSS

Ditunjukkan dengan gambar di atas menampilkan jika titik- titik tersebar dengan *random*, sehingga bisa dikatakan heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini merupakan guna memahami apakah terdapat 2 ataupun lebih variabel independen yang berkorelasi linear. Kala kondisi ini timbul, kita akan kesusahan membedakan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Guna mengenali adanya indikasi multikolinearitas dalam model riset, perihal ini bisa dilihat dari nilai *tolerance* ataupun nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batasan toleransi $> 0,10$ dan batas $VIF < 10,00$, maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas akan ditampilkan dengan tabel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.191	1.903		-.100	.921		
	Kepemimpinan	.298	.130	.305	2.293	.027	.377	2.655
	Lingkungan Kerja	.476	.141	.406	3.376	.002	.462	2.166
	Pengembangan Karier	.325	.136	.269	2.390	.022	.525	1.904

a. Dependent Variable: Kinerja

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.191	1.903		-.100	.921
	Kepemimpinan	.298	.130	.305	2.293	.027
	Lingkungan Kerja	.476	.141	.406	3.376	.002
	Pengembangan Karier	.325	.136	.269	2.390	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = -0.191 + 0.298 X_1 + 0.476 X_2 + 0.325 X_3$. Nilai konstanta sebesar -0.191 yang artinya, jika tidak ada variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier tidak memberikan pengaruh maka nilai konsisten kinerja pegawai tersebut sebesar -0.191. Jika nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,298 artinya apabila kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,476 dan bertanda positif yang artinya lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Nilai koefisien pengembangan karier sebesar 0,325 dan bertanda positif yang artinya pengembangan karier meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.191	1.903		-.100	.921
	Kepemimpinan	.298	.130	.305	2.293	.027
	Lingkungan Kerja	.476	.141	.406	3.376	.002
	Pengembangan Karier	.325	.136	.269	2.390	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 2.293 lebih besar dari t_{tabel} -1,682 dengan nilai sig 0,027 < 0,05. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H diterima. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 3.378 lebih besar dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig 0,002 < 0,05. Hal ini berarti variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H diterima. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karier (X3) adalah 2,390 lebih besar dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig 0,022 < 0,05. Hal ini berarti variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H diterima.

Uji Simultan Signifikan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.875	3	76.292	37.347	.000 ^b
	Residual	77.625	38	2.043		
	Total	306.500	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Dari hasil uji di atas, hasil uji F_{hitung} memperlihatkan nilai $F_{hitung} = 37.347$ & & signifikansi 0.000. Nilai $F_{tabel} = 2.85$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37.347 > 2.85$) & tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) ini dikatakan signifikan. Sehingga hipotesis 1 (H_1) diterima dengan taraf kepercayaan 95%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.747	.727	1.42925	2.067

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari pengujian, jika hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0.747 bisa diartikan jika korelasi Kinerja Karyawan (dependen) pada Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier (independen) memiliki korelasi yang erat sebesar 74,7%. Nilai dampak Pengembangan Karier serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dipresentasikan melalui hasil R Square dengan bilangan 0,747, jadi variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta

Pengembangan Karier memiliki dampak pada Kinerja Karyawan sejumlah 74,7% & tinggalkan residual 25,3% diberi dampak sebab-sebab lain diluar riset.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 2,293 lebih besar dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig $0,027 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo. Winardi (2000) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Arianty, 2011) (Lina, 2014)

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X2) adalah 3,376 lebih besar dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo. Lingkungan kerja merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan memersepsikan nilai-nilai Lingkungan kerja yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. pendapat Nitisemito (2010:104) jika satu dari usaha memberi peningkatan kinerja karyawan, di antaranya melalui mencermati lingkungan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karier (X3) adalah 2,390 lebih besar dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Pengembangan Karier berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo. Pengembangan Karier merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi (Wibowo, 2012). Sudiro (2011:91) bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai Fhitung 37,347 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,85 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Pengembangan Karier (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai pada PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo

REFERENSI

- Arianty, N (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4(2), 1-16
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2003) Manajemen. Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa
- Lina, D (2014) Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 14(1), 77-97
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, B.A dan Muhith, A. (2013). Transformational Leadership. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sule, Ernie Tisnawati, Saefullah, Kurniawan, (2005) Pengantar Manajemen. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media
- Sunyoto, Danang. (2013). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutikno, Sobry M. (2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, Bambang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2011. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi, (2000), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, Jakarta: PT Rinika Cipta.