

**MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA
KEPEMIMPINAN PADA PT. SKY PARKING UTAMA CABANG LIPPO
MALL PURI JAKARTA BARAT**

Udin Ahidin

dosen00406@unpam.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi sorotan utama bagi manajemen PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat. Hal itu karena kinerja karyawan merupakan output perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik dan budaya perusahaan. Fenomena menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan cenderung bersifat dominan. Dominan pada satu jenis gaya kepemimpinan, sedangkan di PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat memiliki karakteristik berbagai tipe gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi permasalahan perusahaan tersebut. PT. Sky Parking Utama bukanlah organisasi seperti militer bahwa semua yang di inginkan oleh pimpinan tidak bisa diganggu gugat. Sehingga harus diketahui secara empiris gaya kepemimpinan yang diterapkan, kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif dengan pengujian hipotesis. Jumlah populasi penelitian 80 orang karyawan. Oleh karena populasinya kecil semua dijadikan sample atau sensus. Analisa data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji korelasi, determinasi dan uji signifikansi (uji t).

Hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat, hal itu dapat dilihat dari Nilai Koefisien Regresi Linier Sederhana = 0,323. Nilai Koefisien Korelasi = 0,717. Nilai Koefisien Determinasi = 51.40%. dan Nilai thitung (13,304) > ttabel (1,990).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

ABSTRACT

Employee performance is the main focus for the management of PT. Sky Parking Utama Lippo Mall Puri West Jakarta Branch. That's because employee performance is the company's output. To improve employee performance there needs to be a leadership style that is tailored to the characteristics and culture of the company. The phenomenon shows that the leadership style tends to be dominant. Dominant in one type of leadership style, while in PT. Sky Parking Utama Lippo Mall Puri West Jakarta Branch has the characteristics of various types of leadership styles according to the situation and conditions of the problems in the company. PT. Main Sky Parking is not an organization like the military that everything the leader wants cannot be contested. So it must be recognized empirically the leadership style applied, employee performance and the influence of leadership style on employee performance.

The method used in this research is associative by testing the hypothesis. Total research population of 80 employees. Because of their small population, all are used as samples or censuses. Analysis of the data used includes validity, reliability, simple linear regression, correlation test, determination and significance test (t test).

The results showed that the leadership style had a strong positive effect on the performance of the employees of PT. Sky Parking Utama Lippo Mall Puri West Jakarta Branch, it can be seen from the Simple Linear Regression Coefficient Value = 0.323. Correlation Coefficient Value = 0.717. Determination Coefficient Value = 51.40%. and tcount (13.304) > t table (1.990).

Keywords: Leadership Style and Performance

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan tergantung pada manusia yang mengelolanya. Olehkarenanya perlu adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal itu karena manusia merupakan mesin penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama organisasi yang harus diperhatikan selain modal dan teknologi. Hal ini dikarenakan manusia sebagai pengendali dari factor-faktor lainnya.

Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menentukan pola hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang akan berdampak terhadap senang atau tidaknya karyawan bekerja di lingkungan perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan orang yang tepat dan sesuai dengan jabatannya maka dalam organisasi perusahaan harus dilakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat pula. Karenannya salah satu sasaran fungsi manajemen yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia antara lain berkaitan dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin yang dipilih yaitu orang yang mampu menjalankan fungsi organisasi dan mampu menjadi panutan dan tauladan bagi karyawan yang dipimpinya. Cara dan tingkah laku pimpinan dalam bekerjasama dengan bawahan dapat diperhatikan dari gaya kepemimpinannya.

Menurut Thoha (2013:49) "Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat". Sedangkan menurut Rivai (2014:42) "Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin".

Seorang pemimpin diharapkan mampu memimpin, mengelola, mengarahkan, mempengaruhi serta memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin haruslah dapat memberikan kepuasan kepada karyawan yang dipimpinya dan selalu memperhatikan gairah serta semangat kerja bawahannya. Karenanya harus diciptakan komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras serta karyawan yang dipimpin dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi di bidang pekerjaan masing-masing.

Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat bahwa gaya kepemimpinan cenderung bersifat dominan. Dominan pada satu jenis gaya kepemimpinan, sedangkan di PT. Sky Parking Utama membahas berbagai tipe gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi permasalahan diperusahaan tersebut. PT. Sky Parking Utama bukanlah organisasi seperti militer semua yang di inginkan oleh pimpinan tidak bisa diganggu gugat. Disiplin karyawan yang masih

rendah ditandai dengan terlambatnya beberapa laporan administrasi serta tanggung jawab karyawan belum optimal.

Fenomena di atas secara langsung maupun tidak langsung diduga dapat berkaitan terhadap rendahnya kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan kurang harmonisnya hubungan kerja dan pada akhirnya berdampak pada pelaksanaan kerja yang kurang baik. Sedangkan kinerja itu sendiri menurut Abdullah (2014:3-4) “prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja karyawan merupakan output perusahaan yang harus menjadi sorotan utama pihak manajemen khususnya manajemen PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat. Harapannya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter dan budaya di PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat, maka dapat mendorong adanya peningkatan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2010:23), “manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manajerial. Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efisien dan efektif”. Sedangkan Hasibuan (2016:9) “mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pendapat di atas diperjelas oleh Terry (2010:67), “manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan Dessler (2015:1) mengemukakan “manajemen adalah suatu kegiatan yang pelaksanaannya adalah managing atau pengelolaan sedangkan pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola”.

Berdasarkan penjelasan definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa “manajemen adalah seni dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara pengordinasian sumber daya mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sehingga dapat terselesaikan secara efisien dan efektif”. Serta mengarah kemampuan organisasi dalam memberdayakan SDM yang ada dan upaya menggunakan atau memanfaatkan sumber yang tersedia atau yang berpotensi dalam pencapaian tujuan. Adapun sumber-sumber tersebut meliputi orang, uang, material, peralatan (mesin), metode, waktu dan prasarana lainnya.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai penggerak aktivitas perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Sumber daya manusia harus berperan aktif, hidup dan terlihat dalam aktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengolahan sumber daya manusia merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan atau organisasi agar dapat beraktivitas dengan baik. Seorang pimpinan perusahaan juga dituntut untuk memahami dengan baik manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan Bangun (2012:6) menjelaskan bahwa “manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”. Di sisi lain Handoko (2012:4) menjelaskan “manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai individu maupun tujuan organisasi”.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan proses yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

C. Gaya Kepemimpinan

Dalam memimpin pada suatu perusahaan tidak semua pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang sama. Setiap pemimpin harus mampu menempatkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan, sehingga para karyawannya dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010:49) “merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Menurut Hasibuan (2012:14) “gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang ditetapkan”. Sedangkan Sedarmayanti (2013:131) berpendapat bahwa “gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai”.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan yang menentukan kinerja suatu organisasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat memilih dan melaksanakan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan sekitar agar dapat terciptanya hubungan yang harmonis antar bawahan didalam organisasi dan suasana kerja yang kondusif.

D. Model Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau caranya tersendiri dalam memimpin perusahaan. Menurut Tohardi dikutip oleh Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa model gaya kepemimpinan yaitu:

1. **Gaya Persuasif** yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan
2. **Gaya Refresif** yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa takut.
3. **Gaya Partisipatif** yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik, maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.
4. **Gaya Inovatif** yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. **Gaya Investigatif** yaitu gaya pimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena merasa diawasi setiap saat.

6. **Gaya Edukatif** yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman lebih baik dari hari kehari”.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini assosiatif kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Objek penelitian ini PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat sebanyak 80 orang, sehingga dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel, akan tetapi sensus yaitu semua anggota populasi diambil semua sebagai responden. Metode pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji korelasi product moment, uji determinasi dan uji signifikansi (uji t)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini data sebelum diolah untuk uji yang sebenarnya terlebih dahulu sudah dilakukan uji validitas untuk memastikan data kuesioner tersebut absah dapat mengukur variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Setelah uji validitas juga dilakukan uji reliabilitas yaitu untuk menguji kehandalan data kuesioner dalam mengukur kedua variabel tersebut. Hasil olah data menggunakan uji regresi linier sederhana, uji korelasi product moment, uji determinasi, dan uji signifikansi, menunjukkan sebagai berikut:

A. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Regresi linier sederhana dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan $Y = a + bX$.

Dimana untuk mencari koefisien regresi linier sederhana a dan b digunakan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum x}{n} \quad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Hasil perhitungan koefisien regresi (b) :

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{80.130296 - (3208)(3242)}{80(129544) - (3208)^2} \\ &= \frac{10423680 - 10400336}{10363520 - 10291264} \\ &= \frac{23344}{72256} \\ &= 0,323 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan konstanta (a) :

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y - b \sum X}{n} \\ a &= \frac{3242 - 0,323(3208)}{80} \\ &= \frac{3242 - 1036,184}{80} \\ &= \frac{2205,816}{80} \\ &= 27,572 \end{aligned}$$

Sehingga persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 27,572 + 0,323 X$. Dari persamaan regresi linier $Y = 27,572 + 0,323X$ maka dapat diartikan bahwa hasil uji statistik bahwa persamaan regresi linier tersebut berarti dapat digunakan untuk menaksir hasil Y jika X diketahui.

Koefisien regresi bernilai positif 0,323 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan perubahan kinerja karyawan searah dengan perubahan gaya kepemimpinan. Jadi nilai kinerja karyawan akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat, sebaliknya nilai kinerja karyawan akan menurun jika kinerja karyawan menurun. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dilingkungan PT Sky Parking Utama, artinya jika Gaya Kepemimpinan baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya.

B. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan digunakan uji korelasi. Rumus yang digunakan yaitu korelasi product moment. Hasil perhitungan data diperoleh:

$$\begin{aligned} XY &= 130296 \\ X &= 3208 \\ Y &= 3242 \\ X^2 &= 129544 \\ Y^2 &= 132850 \\ n &= 80 \end{aligned}$$

Perhitungan koefisien korelasinya (r_{xy})

$$\begin{aligned} R_{xy} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\ &= \frac{80(130296) - (3208)(3242)}{\sqrt{[80(129544) - (3208)^2] \cdot [80(132850) - (3242)^2]}} \\ &= \frac{23344}{\sqrt{[10363520 - 10291264] \cdot [10628000 - 10510564]}} \\ &= \frac{23344}{\sqrt{[72256] \cdot [117436]}} \\ &= \frac{\sqrt{8485455616}}{23344} \\ &= \frac{92116,5328}{23344} \\ &= 0,717. \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi product moment $r_{xy} = 0,717$ yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat tergolong **kuat**.

C. Hasil Uji Determinasi

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\ Kd &= (0,717)^2 \times 100\% \\ Kd &= 0,5140 \times 100\% \\ Kd &= 51,40\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut didapat koefisien determinasi sebesar 51.40%, ini artinya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 51.40% dan sisanya sebesar 48.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, perlu dilakukan uji signifikan dengan menggunakan uji-t, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

Ho: $r_{xy} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha: $r_{xy} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan derajat kesamaan (dk) = $n-2 = 80-2 = 78$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05), maka didapat dari tabel 5%, 78 = 1,990

Kriteria pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

$$t = \frac{0.717\sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0.717^2}}$$

$$t = \frac{0,717 \times 8,83}{\sqrt{1-0.5140}}$$

$$t = \frac{6,33}{0.486}$$

$$t = 13,024$$

t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t(\alpha).(n-2)$$

Keterangan :

t = distribusi t

α = Tingkat kepercayaan = 5%

n = Banyaknya responden = 80

2 = Banyaknya variabel

$$t_{tabel} = t(5\%).(80-2)$$

$$t_{tabel} = t(0.05).(78)$$

$$t_{tabel} = 1,990$$

Berdasarkan hasil kaidah hipotesis yang didapat yaitu $t_{hitung} = 13,024$ dan $t_{tabel} = 1,990$, jika kita bandingkan didapat $t_{hitung} (13,024) > t_{tabel} (1,990)$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sky Paking Utama.

V. PENUTUP

Kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat. Saran disampaikan kepada pihak manajemen agar gaya kepemimpinan yang diterapkan disesuaikan dengan karakteristik dan budaya perusahaan karena akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Kemudian agar diperhatikan faktor-faktor lain selain gaya kepemimpinan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan lebih meningkat lagi. Hal itu karena 48,6 % dipengaruhi faktor lain selain gaya kepemimpinan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Desseler, Gary. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Empat Belas Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2005). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPS". Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2013). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21" Edisi ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2012). "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswanto Yun. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Anwar P. (2014) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. (2014) "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins P. Stephen, Mary Coulter. (2010). "Manajemen". Edisi Kesepuluh Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). "Perilaku Organisasi". Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Refika Aditama.
- Sudjana. (2005). "Metode Statistika Edisi ke-6". Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2013). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Sutrisno, Edi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Terry, George dan Leslie W. Rue. (2010). "Dasar – dasar Manajemen". Cetakan 11,
- Thoha, Miftah (2013). "Kepemimpinan Dalam Manajemen Edisi 1". Jakarta: PT. Raja Grafindo.