

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ROTARYANA ENGINEERING

Sumarsid dan Atik Budi Paryati

Sekolah Tinggi Manajemen LABORA dan Dosen Manajemen Unsuraya
marsiddpk05@gmail.com dan atikbudiparyati@gmail.com

Abstract

Improving employee performance also affects the performance of the company. One of the factors that influence employee performance is employee characteristics (person characteristic). In addition to human characteristics that are able to influence employee performance, leadership style also contributes to this. Especially PT Rotaryana Engineering employees with a total sample of 60 people. Where leadership is able to bring a company to be more advanced and able to compete. Based on the analysis of the hypothesis test with *t* test obtained significant value of Individual Characteristics of $0.035 < 5\%$ ($0.035 < 0.05$), and the significant value of the variable X2 Leadership Style of $0.000 < 5\%$ ($0.000 < 0.05$), thus *H_a* (alternative hypothesis) is accepted and *H_o* (null hypothesis) is rejected. So it can be concluded that the Individual Characteristics and Leadership Style partially have a significant effect on the performance of the employees of PT Rotaryana Engineering.

While the results of the analysis of the hypothesis test with the *F* test obtained a significant value of $0.000 < 5\%$, ($0.000 < 0.05$). Thus *H_o* is rejected and *H_a* is accepted, so it can be concluded that: independent variables simultaneously have a significant effect on the dependent variable meaning that simultaneously Individual Characteristics and Leadership Styles have a significant effect on the performance of employees of PT Rotaryana Engineering. Furthermore, the determinant coefficient results obtained that the magnitude of the role or contribution of Individual Characteristics and Leadership Styles significantly influence the performance of employees of PT Rotaryana Engineering is equal to 0.604, thus Individual Characteristics and Leadership Styles have a contribution of 60.4% on the performance of employees of PT Rotaryana Engineering and the rest as much as 39.6% is influenced by other factors that the writer did not examine, for example training, work stress, and cooperative relations between employees

Keywords: Individual Characteristics, Leadership Style and Performance

PENDAHULUAN

Di dalam industri jasa, pelayanan adalah hal pokok yang sangat vital dimana setiap pelanggan akan menilai suatu perusahaan tersebut dari pelayanan yang didapatkan ketika melakukan suatu kerjasama. Maka dari itu karyawan harus senantiasa mampu berinteraksi baik dengan pelanggan, sehingga harapan pelanggan sepadan dengan kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan kinerja pegawai yang meningkatkan turut mempengaruhi prestasi

perusahaan tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (*person characteristic*), karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerja.

Setiap penerimaan karyawan baru HRD akan memberikan pertanyaan tentang karakteristik terhadap calon karyawan

tersebut, sehingga HRD mampu memberikan nilai positif atau negatifnya calon karyawan. Berbagai macam karakteristik dimiliki manusia dan setiap orang pasti berbeda. Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah: Usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa jabatan. Selain karakteristik manusia yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan pun ikut andil dalam hal ini. Dimana kepemimpinan mampu membawa suatu perusahaan untuk lebih maju dan mampu bersaing.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Selain itu terdapat pengertian lain, menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi

atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Jadi manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan fungsi manajemen dalam aktifitas operasional untuk tujuan organisasi.

Karakteristik Individu

adalah segala sesuatu yang mampu membedakan antara satu dengan yang lain, baik itu dalam hal bentuk, sifat maupun yang lainnya. Karakteristik ini ada yang mudah dan ada yang susah untuk dibedakan ciri-cirinya. Dalam segala aspek pasti akan dibedakan penempatannya sesuai karakteristik yang dimiliki masing-masing tersebut, sehingga untuk mengetahui ataupun mencarinya lebih mudah.

Menurut Miftah Thoha, (2007:34) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sementara itu menurut Nimran (Dalam Sopiah, 2008:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Sedangkan menurut Robbins, Stephen.P & Judge, dan Timothy.A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2008:56) bahwa karakteristik

individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Pembentukan karakteristik ini sendiri bisa dicapai berdasarkan bagaimana manusia itu beradaptasi. Semisal sejak kecil manusia di didik untuk belajar bicara hingga sopan santun terhadap yang lebih tua. Di tingkat sekolah manusia ditempa agar mampu menjadi pribadi yang lebih baik lagi, lebih banyak mengenal lingkungan, cara bergaul, maupun belajar tentang apa yang digemari. Didalam lingkungan rumah, kita mampu belajar untuk berorganisasi sehingga karakter yang kita miliki dapat kita pelajari dan kita kembangkan dan kita rubah jika karakter tersebut bersifat negative. Peran tersebut didukung oleh elemen manusia lainnya missal, guru, orang tua, teman sekolah, teman nongkrong dan yang lainnya. Karakteristik yang mampu kita bentuk itu adalah, tingkat pendidikan, pekerjaan, tingkah laku ataupun yang lainnya. Sedangkan karakteristik alami yang di bawa dari ia lahir sampai besar adalah umur, bentuk rambut, warna kulit, ataupun yang lainnya

Disini penulis akan membahas karakteristik yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja seseorang didalam suatu perusahaan. Baik itu yang bersifat alami ataupun yang terbentuk karena lingkungan hidup. Antara lain : umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendapatan, dan status kesehatan

- a. **Usia atau Umur** adalah suatu bertambahnya masa atau hari hidup manusia didunia semenjak ia di lahirkan sampai masa dimana ia sekarang berada. Biasanya perusahaan akan merekrut karyawan yang sudah berumur di atas 18 tahun, dikarenakan undang-undang sudah mengaturnya. Untuk tingkat umur ini perusahaan akan memilih karyawan dengan *range* umur 18-22 tahun untuk pekerja pemula. Dimana di usia tersebut, seseorang akan giat untuk mempelajari sesuatu hingga dia mampu menjalankan apa yang ingin dikerjakan
- b. **Tingkat Pendidikan** adalah faktor yang sangat penting jika ditunjuk untuk proses merekrut karyawan baru. Disini pendidikan terakhir yang tinggi akan mampu memberikan dampak yang bagus untuk perusahaan. Perusahaan akan berani memberikan gaji yang lebih karena tingkat pendidikan ini. Namun presentase lulusan universitas di Indonesia masih terbilang lebih sedikit jika di dibandingkan dengan lulusan SMA / SMK.
- c. **Pengalaman Kerja.** Menurut Malayu Hasibuan, (2007:109): Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan pengalaman kerja yang lebih banyak akan mampu mengaplikasikan sebuah pekerjaan dengan baik, tetapi pengalaman tersebut tidak dapat menjadi sebuah keunggulan jika tidak ada kegunaan dalam kesehariannya ataupun tanpa ada latihan.

d. Tingkat Pendapatan / Gaji / Upah,

Menurut Soemarso (2009:307) menyatakan: “Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”.Tingkat pendapatan karyawan dapat ditentukan berdasarkan UMR/UMP/UMK. Dimana sebagai pencari kerja atau pekerja pasti akan mendengar istilah tersebut.Indikator penelitian yang digunakan dalam variabel X_1 mengenai karakteristik individu mengacu pada teori Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2008:56) yang dilakukan oleh PT

Rotaryana *Engineering*. Karakteristik ini berupa, pengalaman kerja, umur, tingkat pendidikan, dan tingkat pendapatan (Gaji atau upah).

Tabel 1 Karakteristik Individu

Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Karakteristik Individu (X_1)	a. Pengalaman Kerja	Skala Likert
	b. Umur	
	c. Tingkat Pendidikan	
	d. Tingkat Pendapatan	

Sumber : Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2008:56)

Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2011:213) mengemukakan: “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Kartini Kartono, dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” (2008:6) mengemukakan: “Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia“ (2008:170) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara/ gaya/ tipe / *style* pemimpin untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja

dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”.

Tabel 2 Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	a. Kemampuan Mengambil Keputusan	Skala likert
	b. Kemampuan Memotivasi	
	c. Kemampuan Komunikasi	
	d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan	
	e. Tanggung Jawab	
	f. Kemampuan Mengendalikan Emosional	

Sumber : Kartini Kartono (2008:34)

Kinerja

Menurut A. Anwar Parabu Mangkuprawira, dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, (2013:67) 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”.Definisi lain mengenai kinerja menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:195): “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisas”.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat

memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

a. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008, :89) Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk meningkatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan

(subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
10. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Indikator penelitian yang digunakan dalam variabel Y mengenai kinerja karyawan mengacu pada teori A. Anwar Parabu Mangkuprawira (2013:67), meliputi unsur kualitas dan kuantitas serta loyalitas kerja yang dinilai oleh bagian personalia sebagai berikut:

Tabel 3 Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja	Skala Likert
	b. Kuantitas Kerja	
	c. Loyalitas Kerja	

Sumber : Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2011:179)

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “*korelasi product moment*” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-

masing item dengan r hitung > r tabel dan n = 50.

Berdasar dari data-data, diketahui bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur atau tidak valid, karena mempunyai nilai koefisien korelasi ($r \geq 0,279$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Metode untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat nilai *alpha cronbach’s*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach’s* $\geq 0,6$.

Berdasar dari data-data, menunjukkan bahwa nilai *cronbach’s alpha* ketiga variabel penelitian tersebut berada di atas nilai r tabel pada taraf signifikan 5%, dengan nilai *alpha cronbach’s* $\geq 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

Analisa Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini untuk menguji ada/tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Karakteristik Individu (X_1) dan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering* (Y).

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,604	1,451
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu				

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi berganda X_1 Karakteristik Individu dan X_2 Gaya Kepemimpinan sebesar 0.757, dengan demikian Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memiliki hubungan kuat terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering*.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig. t hitung masing-masing variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	7,615	2,685		2,836	,007
Karakteristik Individu	,270	,124	,228	2,174	,035
Gaya Kepemimpinan	,669	,109	,644	6,133	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

a) Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas, diketahui Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel X_1 Karakteristik Individu adalah sebesar $0,035 < 5\%$ ($0,035 < 0,05$), dengan demikian H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering*.

b) Nilai signifikan untuk variabel X_2 Gaya Kepemimpinan $0,000 < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya variabel X_2 Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering*.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan F hitung.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	161,377	2	80,688	38,329	,000 ^b
Residual	98,943	47	2,105		
Total	260,320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan variabel X_1 yaitu Karakteristik Individu dan variabel X_2 Gaya Kepemimpinan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Karakteristik Individu dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering*.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel

bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.604	1,451

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang tertera pada tabel di atas, didapatkan nilai *Adjusted R Square* seperti yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan nilai Koefisien Penentu/ Determinasi (R^2) sebesar 0,604, dengan demikian Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 60,4% terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering* dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa penelitian di atas maka

1. Uji hipotesis dengan uji t didapatkan nilai signifikan Karakteristik Individu X_1 sebesar sebesar $0,035 < 5\%$ ($0,035 < 0,05$), dengan demikian H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering*, dan nilai signifikan
2. Uji Hipotesis dengan uji t X_2 Gaya Kepemimpinan sebesar $0,000 < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_a

(hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering*.

3. Hasil analisa uji hipotesis dengan uji F didapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$, ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa : variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat artinya secara simultan Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering*.

Berdasarkan hasil koefesien determinasi diperoleh bahwa besarnya peranan atau kontribusi Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering* adalah sebesar sebesar 0,604, dengan demikian Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 60,4% terhadap kinerja pegawai PT Rotaryana *Engineering* dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti misalnya pelatihan, stres kerja, dan hubungan kerjasama antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia

- Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama Cetakan Ke-3, Penerbit Kencana (PrenadamediaGrup), Jakarta.
- Kartini Kartono, 2008, Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. RajaGrafindo Persada, Cetakan kelima, Jakarta, 373 halaman.
- Malayu SP, Hasibuan, 2013, Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara, Jakarta, 273 halaman.
- Marihot Tua Efendi Harianja, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Penerbit Grassindo, Jakarta.
- Miftah Toha. 2007. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi (Edisi 12): Buku 1. Diterjemahkan oleh Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.
- Soemarso. 2009. Akuntansi Suatu Pengantar. Buku ke 2. Edisi 5. Penerbit: Salemba Empat Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung, 380 halaman.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta