

ANALISIS KORELASI KEPEMIMPINAN DENGAN PENGEMBANGAN KERJA KARYAWAN PADA CV. AGUNG SEJATI NATAR KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Wita Tantriani⁽¹⁾, Nelson⁽²⁾, Yuliana Yamin⁽³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

wita_tantriani@gmail.com, nelson@fe.saburai.ac.id, yuliana.yamin@fe.saburai.ac.id

Abstrak. Keberhasilan perusahaan terletak pada kepemimpinan, ketepatan penempatan karyawan baru maupun lama pada posisi jabatannya dan pemotivasian karyawan sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan menjadi baik atau tinggi. Objek dalam penelitian ini adalah CV. Agung Sejati Natar Kabupaten Lampung Selatan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Agung Sejati Natar Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 37 orang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan pengembangan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari analisis yaitu regresi diperoleh persamaannya $Y = 21,72 + 0,35X$ dengan hasil analisis korelasi r sebesar 0,61 dan koefisien determinasi sebesar 37%. Dan pada hasil uji t -tes diperoleh hasil hitung $t_{hitung} = 4,56$ dan $t_{tabel} = 2,030$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, menunjukkan ada hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan pengembangan kerja karyawan.

Kata kunci: Karyawan, Kepemimpinan, Pemimpin, Pengembangan.

PENDAHULUAN

Faktor utama penggerak kegiatan ekonomi adalah manusia karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan – peraturan yang ada dalam organisasi serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Faktor Sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan cara yang

dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas tinggi, yang tentunya pimpinan perlu memotivasi karyawannya. Dalam hal mengembangkan karyawan sangat mempengaruhi profesionalisme kinerja yang dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

CV. Agung Sejati, kinerja karyawan yang baik berhubungan dengan pemimpin yang pada akhirnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Seorang pimpinan

dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dan kinerja karyawan yang baik. Dengan meningkatkan pengembangan karyawan, maka karyawan dapat termotivasi mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, maka akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja sesuai dengan peraturan dan bertambah kuatnya landasan ekonomi bagi kesejahteraan manusia.

Menurut Nadler (Hardjana, 2011) pengembangan adalah kegiatan kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2012) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dengan meningkatnya kemampuan karyawan, maka moral karyawan diharapkan akan lebih baik dikarenakan telah mempunyai keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mereka antusias dan meningkatnya rasa tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Sudah menjadi tanggung jawab pihak manajemen perusahaan untuk terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan diri karyawan kearah sasaran yang telah ditetapkan melalui program pengembangan.

Sama halnya dengan CV. Agung Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, pengadaan dan jasa melakukan usaha bidang layanan jasa, dan pengadaan meliputi jasa pemborong (kontraktor), perdagangan umum, pengadaan alat-alat listrik, mebel, air, pengadaan/supplier, konsultan teknik. Sehubungan dengan hal tersebut tentunya, diperlukan kepemimpinan yang handal dan

pembinaan sumber daya manusia secara terus menerus seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat. Peran keduanya haruslah saling mendukung dan bekerjasama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup organisasi untuk mencapai tujuan.

Menyangkut fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul: **“Analisis Korelasi kepemimpinan dengan pengembangan kerja karyawan pada CV. Agung Sejati Natar Kabupaten Lampung Selatan”**.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu, menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai

Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang sangat luas dan sangat kompleks untuk dilaksanakan oleh hanya satu orang saja. Organisasi biasanya dipandang sebagai suatu unit yang merupakan bagian input yang akan diubah menjadi output yang sangat diperlukan oleh masyarakat. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan manajemen sumber daya manusia. Secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Menurut Simamora dalam (2013) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok

pekerja. Menurut Dessler (2012) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Singodimedjo (2012) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan pengertian ahli diatas tampak bahwa daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang diperhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan aktualitas diri, manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitasnya perkerjaanya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas itu sendiri.

Pengertian Kepemimpinan

Tugas seorang pemimpin pada dasarnya adalah menggerakkan, membimbing dan mengawasi jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai pada masing-masing bagian atau unit kerja, agar hasil pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawainya mencapai hasil

yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan fungsi kepemimpinan yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin antara lain memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, melaksanakannya secara efisien serta membawa pegawainya pada tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menggerakkan orang lain agar mau bekerja dengan senang hati untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan memberi perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditentukan atau ditetapkan (Handyaningrat,2013). Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dengan cara, mengarahkan, membimbing maupun memerintah dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Selanjutnya menurut M. Karyadi (2012) kepemimpinan adalah sebagai suatu seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar supaya mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi. Berdasarkan dari definisi ini, kepemimpinan bukan hanya merupakan kemampuan tetapi merupakan suatu seni untuk mempengaruhi perilaku orang lain, agar menuruti perintah pimpinan.

Sementara itu kepemimpinan menurut Miftah Thoha (2013) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi

perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Kepemimpinan biasa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi kemampuan orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Dari uraian diatas kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok dan dapat terjadi dimana saja. Mengacu pada pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dari si pemberi perintah. Kegiatan ini tidak hanya dilakukan dalam suatu organisasi tetapi bisa terjadi dimana saja asalkan ada kegiatan mempengaruhi.

Berdasarkan uraian definisi kepemimpinan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan yang dimiliki oleh seseorang didalam menggerakkan para bawahannya, sehingga kecakapan, kemampuan serta disiplin pegawai dapat ditingkatkan, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan target.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Miftah thoha (2013) gaya kepemimpinannya adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Sedangkan menurut Musanef (2012) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan performa kepemimpinan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Dari definisi ini kepemimpinan adalah usaha

seseorang yang disertai tugas sebagai pimpinan, untuk mengatur, mempersatukan dan menggerakkan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berharap bawahannya, bias bergerak dalam suatu ikatan tertentu, aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

Pengembangan karyawan

Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Menurut Nadler (Hardjana, 2012) pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Hasibuan (2012) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Mondy, et.al.(2013), menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa pengembangan mengacu pada masalah staf

dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga.

Simamora (2013), mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Jadi proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas karyawan, dalam pemberian pendidikan kepada bagian-bagian manajerial dan pelatihan pada bagian operasional merupakan langkah kongkret yang harus direncanakan oleh perusahaan melalui Top Manajer dan harus berkesinambungan juga bermetode sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah CV. Agung Sejati Natar Kabupaten Lampung Selatan, perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, pengadaan dan jasa berlokasi di Jalan Raya Natar No.1574 Natar Kabupaten Lampung Selatan, penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan Juni 2016.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Sugiyono (2013) penelitian *deskriptif* adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada, selanjutnya diolah menjadi data.

Sedangkan penelitian *verifikatif* pada dasarnya untuk menguji hipotesis menguji variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan perhitungan statistika.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

a. Data Primer

Data primer merupakan data dasar yang akan diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan.

b. Data Sekunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Sampel dan Populasi

Berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto (2012) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, dan jika subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10% - 15% atau lebih. Dengan demikian teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah merupakan teknik populasi, diwakili oleh seluruh karyawan CV. Agung Sejati Natar Kabupaten Lampung Selatan seluruhnya berjumlah 37 orang karyawan (populasi).

Metode Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif bertujuan untuk menganalisis pokok permasalahan berdasarkan konsep manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia mengenai teori-teori tentang kepemimpinan

dan pengembangan kerja karyawan CV. Agung Sejati Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengolahan data yang berupa angka-angka untuk diolah agar menghasilkan kesimpulan yang valid. Adapun analisis statistik yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi. Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Kepemimpinan (X) dengan variabel Pengembangan kerja karyawan (Y) digunakan koefisien korelasi, dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Momen* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi x dan y
 n = jumlah sampel yang akan diuji
 x = jumlah skor variabel
 y = jumlah skor dari seluruh variabel

Kriteria antepretasi terhadap nilai r *Product Moment* adalah :

1. 0,80 s/d 1,000 korelasinya dinyatakan: tinggi
2. 0,60 s/d 0,799 korelasinya dinyatakan: cukup
3. 0,40 s/d 0,599 korelasinya dinyatakan: agak rendah
4. 0,20 s/d 0,399 korelasinya dinyatakan: rendah
5. 0,00 s/d 0,199 korelasinya dinyatakan: sangat rendah.

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi
 N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Menganalisis data perolehan dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik untuk mengetahui berapa besar hubungan (korelasi) diantara kedua variabel, Kepemimpinan (X) terhadap pengembangan kerja karyawan (Y), di dalam analisis kuantitatif ini data yang diperoleh dari responden melalui angket diubah menjadi data kuantitatif berupa angka-angka, penulis menganalisa dengan menggunakan rumus regresi dan korelasi sederhana.

Penelitian yang penulis lakukan terhadap 37 orang karyawan dengan memberikan questioner. Dalam penelitian ini untuk mengukur skor penilaian terhadap pertanyaan kepada responden sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju = skor 5 (Lima)
- b. Setuju = skor 4 (Empat)
- c. Netral = skor 3 (Tiga)
- d. Tidak Setuju = skor 2 (Dua)
- e. Sangat Tidak Setuju = skor 1 (Satu)

Analisis Kuantitatif

Menganalisis data perolehan dengan menggunakan perhitungan-perhitungan

statistik untuk mengetahui berapa besar hubungan (korelasi) diantara kedua variabel, kepemimpinan (X) dengan pengembangan kerja karyawan (Y) penulis menggunakan perhitungan analisa regresi linear dan korelasi. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai r (koefisien regresi) sebesar **0,61**. Berdasarkan perhitungan dapat diartikan bahwa hubungan kepemimpinan (X) terhadap pengembangan kerja karyawan (Y) mempunyai hubungan positif.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat, maka dihitung nilai koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan ini, maka dapat diartikan : hubungan kepemimpinan terhadap pengembangan kerja karyawan sebesar 37%, dan sisanya 63% dipengaruhi factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji t . Berdasarkan hasil perhitungan diatas t_{hitung} sebesar 4,56 sedangkan t_{tabel} pada α 0,05/2 sebesar 2,030 maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $4,56 > 2,030$. Maka hipotesis yang diajukan adalah: “Ada hubungan kepemimpinan dengan pengembangan kerja karyawan pada CV. Agung Sejati Natar Kabupaten Lampung Selatan” dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasannya, dapat disimpulkan bahwa nilai perhitungan $r = 0,6$ menunjukkan bahwa adanya korelasi yang positif antara hubungan kepemimpinan terhadap pengembangan kerja karyawan dan dapat dilihat dari nilai r yang mendekati 1. Koefisien determinasi sebesar $KD = 0,37$ atau 37 % hubungan kepemimpinan dengan pengembangan kerja karyawan. Dari perhitungan nilai $t_{hitung} = 4,56$ dan $t_{tabel} =$

2,30. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap pengembangan kerja karyawan pada CV Agung Sejati, hipotesis diterima.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan kerja karyawan CV Agung Sejati Natar Kabupaten Lampung Selatan perlu ditingkatkan lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti fasilitas kerja, motivasi, etika kerja dan kesejahteraan, dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.
2. Mengingat bahwa pengembangan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka hendaknya pemberian motivasi dalam pengembangan kinerja terus dilaksanakan bahkan ditingkatkan serta harus benar-benar dapat dirasakan oleh karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Statistik dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gary, Dessler. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource*. Jilid 2. Jakarta: PT Prehenlindo.
- Handayaniingrat, Soekarno. 2013. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Edisi Revisi III. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. UGM.
- Hardjana, Agus. M. 2011. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Karyadi, M. 2012. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Musanef. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo. 2013. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Rernawan, Erni. 2011. *Organization culture, budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Robbins dan Coulter. 2012. *Prilaku Organisasi*, Buku 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-6. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, edisi keempat. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 15. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wayne, Monday R. 2013. *Manajemen SDM*. Jakarta: Erlangga.