

HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN LAMPUNG BARAT

Nuzleha⁽¹⁾, Hazairin Habe⁽²⁾, Puti Yumarni⁽³⁾

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
nuzleha@fe.saburai.ac.id, putri.yumarni1@gmail.com*

Abstrak. Untuk mengoptimalkan kinerja dan dalam rangka peningkatan kinerja lembaga tentu akan terkait kesejahteraan pegawai di lingkup organisasi tersebut. Peningkatan kinerja dan pembentukan sumber daya manusia yang tangguh dalam perjalannya akan bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling memhubungani secara positif terhadap pelaksanaan tugas kelembagaan. Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan penelitian explanatory yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan jika terdapat hubungan yang signifikan antara Kesejahteraan pegawai (X) dengan Kinerja (Y), Kesejahteraan pegawai mempunyai hubungan positif dengan Kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Barat. Diketahui bahwa korelasi (r) antara variabel X_1 dan Y adalah sebesar 0,659. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas (X), yang digunakan dalam model berdasarkan tabel nilai tingkat hubungan Berada direntang 0,600 – 0,799 maka terjadi hubungan yang kuat, arah hubungan positif karena nilai r positif.

Kata kunci: Kesejahteraan pegawai, Kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya sehingga perubahan global juga dapat direspon dan mempunyai hubungan dan pengaruh dengan aktivitas manusia dalam organisasi. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia karena pada dasarnya memang perubahan itu terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam organisasi-organisasi.

Perubahan merupakan fenomena yang tidak mungkin dihindari, tetapi

bagaimana sumber daya manusia dapat memanfaatkan perubahan bagi kepentingan organisasi dan anggota-anggota di dalamnya. Jika tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi maka organisasi akan mengalami kemunduran.

Pengembangan sumber daya manusia dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik kualitas maupun kuantitasnya. Organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh peningkatan kinerja di organisasi tersebut. Pegawai memiliki peran yang sangat strategis dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas umum organisasi. Sebuah organisasi perlu didukung oleh pegawai selaku sumber daya manusia

yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang tinggi sehingga dapat dengan mudah memberikan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan berbagai tantangan tersebut maka organisasi yang selalu ingin meningkatkan kinerjanya maka memerlukan peningkatan kesejahteraan pegawai dilingkup organisasi tersebut. Pegawai adalah modal utama bagi setiap organisasi. sebagai modal, pegawai perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan pegawai bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu organisasi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai.

Sehingga organisasi dapat mempertahankan pegawai yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Pegawai semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak organisasi berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktifitasnya meningkat. Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Barat merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang pemerintahan, yang memiliki lingkup kerja yang spesifik dan jangkauan area tugas yang lebar, oleh karena itu, diperlukan kinerja yang baik serta memiliki kesejahteraan yang baik bagi pegawainya.

Permasalahan yang ditemukan yang berkaitan dengan tema penelitian di tempat penelitian antara lain keluhan atas menurunnya kesejahteraan pegawai terkait dengan peningkatan harga barang pokok namun tidak diimbangi dengan peningkatan gaji atau penghasilan bagi pegawai. Permasalahan lainnya adalah secara umum pegawai yang ada belum memiliki kinerja yang optimal, hal ini terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang sering tidak tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Barat”**.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kesejahteraan Pegawai

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak organisasi berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktifitasnya meningkat.

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:182) adalah: "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap organisasi sehingga *labour turnover* relative rendah."

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para pegawai akan lebih berdisiplin.

Menurut I.G. Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa : Kesejahteraan social atau jaminan social bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada pegawai.

Tujuan dan manfaat Program Kesejahteraan Pegawai

Program kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi yang efektif. Program kesejahteraan pegawai sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:187) adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan organisasi.

2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi. Dan *labour turn over*. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk kedalam kesejahteraan pegawai dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan untuk pegawai yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pegawai kepada pegawai.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja , disiplin dan produktifitas kerja bagi pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* pegawai.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas pegawai.
8. Mengefektifkan pengadaan pegawai.

9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia.
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan organisasi.
11. Meningkatkan status social pegawai beserta keluarganya.

Kinerja

Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu:

“Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2016:121).

Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil dari seorang pegawai. Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia* yaitu: pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan jasa tertentu (Musanef, 1991:89). Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum Lampung Barat. Penelitian dilaksanakan pada rentang waktu April 2017 hingga Mei 2017.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

- a. Data Primer
Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden .
- b. Data Sekunder
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

Menurut Suharsimi Arikunto (2012;36) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen . Diketahui jumlah pegawai berjumlah 30 orang, sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

Kriteria Umum untuk skor yang dipergunakan daftar pertanyaan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan skoring bernila 1,2,3,4,5 untuk jawaban pada setiap item pertanyaan .

Metode Analisis Data

Analisis yang dilaksanakan dalam penelitian ini berupa analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel.

Nilai tingkat hubungan yang akan di telaah dapat dilihat di tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Tingkat hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,201 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas, suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Untuk mengetahui validitasnya instrument disebarkan kepada responden, selanjutnya ditentukan validitasnya dengan menggunakan koefisien korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson product moment

N = Jumlah sampel

X = Jumlah skor pertanyaan

Y = Total skor keseluruhan pertanyaan

Pengujian dilakukan pada tingkat kebebasan atau *degree of freedom (df)* n-1 dengan kriteria pengujian berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = butir pertanyaan valid (dapat digunakan sebagai instrumen penelitian)

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = butir pertanyaan tidak valid (tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi *product moment* untuk setiap item butir pertanyaan dengan skor total variabel kesejahteraan pegawai (X), dan kinerja (Y) signifikan pada tingkat signifikan α 0,659. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen masing-masing variabel tersebut valid.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, memperlihatkan terdapat item yang tidak valid (no. 6 dan No. 10) sedangkan lainnya dinyatakan valid, berikut nilai uji validitas :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan	
I. X					
1.	X _{1._1}	0,707	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	X _{1._2}	0,639	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	X _{1._3}	0,739	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	X _{1._4}	0,829	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	X _{1._5}	0,835	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	X _{1._6}	0,731	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	X _{1._7}	0,904	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	X _{1._8}	0,783	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	X _{1._9}	0,853	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
II. Y					
1.	Y _{_1}	0,911	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Y _{_2}	0,790	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Y _{_3}	0,646	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Y _{_4}	0,761	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Y _{_5}	0,875	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Y _{_6}	0,845	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Y _{_7}	0,947	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Y _{_8}	0,875	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Y _{_9}	0,883	0,622	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Uji Reliabilitas Data

Pengujian ini dilakukan bersamaan dengan pengujian validitas untuk mengetahui daftar pertanyaan yang

diajukan kepada responden apakah reliabel atau tidak. Dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan tingkat kepercayaan 95% memperlihatkan nilai α total X dan Y terletak antara 0,600 – 0,799 yang menunjukkan hubungan antar variabel dengan kategori kuat, dan keseluruhan α butir $<$ α total, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Nilai α butir	Nilai α total	Keterangan	Kesimpulan
I.				
1. X _{1..1}	0,810	0,828	α total $>$ α butir	Reliabel
2. X _{1..2}	0,792	0,828	α total $>$ α butir	Reliabel
3. X _{1..3}	0,778	0,828	α total $>$ α butir	Reliabel
4. X _{1..4}	0,780	0,828	α total $>$ α butir	Reliabel
5. X _{1..5}	0,794	0,828	α total $>$ α butir	Reliabel
6. X _{1..6}	0,716	0,801	α total $>$ α butir	Reliabel
7. X _{1..7}	0,741	0,801	α total $>$ α butir	Reliabel
8. X _{1..8}	0,772	0,801	α total $>$ α butir	Reliabel
9. X _{1..9}	0,648	0,801	α total $>$ α butir	Reliabel
II.				
1. Y _{1..1}	0,791	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel
2. Y _{1..2}	0,760	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel
3. Y _{1..3}	0,807	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel
4. Y _{1..4}	0,758	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel
5. Y _{1..5}	0,756	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel
6. Y _{1..6}	0,761	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel
7. Y _{1..7}	0,752	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel
8. Y _{1..8}	0,756	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel
9. Y _{1..9}	0,757	0,825	α total $>$ α butir	Reliabel

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Version 17 didapati hasil-hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Hipotesis

Correlations		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30

Y	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diketahui bahwa korelasi (r) antara variabel X₁ dan Y adalah sebesar 0,659. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas (X₁), yang digunakan dalam model berdasarkan tabel nilai tingkat hubungan :

Tabel 5. Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,560 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Berada direntang 0,600 – 0,799 maka terjadi hubungan yang kuat, arah hubungan positif karena nilai r positif.

Uji signifikansi

Dalam menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap (Y). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho = Tidak ada hubungan antara X dengan Y

Ha = Ada hubungan antara X dengan Y

Uji t menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka ada hubungan antara Kesejahteraan pegawai dengan Kinerja.

Berdasar signifikansi maka signifikansi yang didapat sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga dinyatakan signifikan

Pembahasan

Dari hasil pengolahan data tersebut telah berhasil dijawab permasalahan hipotesis yaitu ada hubungan signifikan antara Kesejahteraan pegawai (X) terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kabupaten Lampung Utara.

Pada uji hipotesis selain memperlihatkan hubungan yang signifikan dari Kesejahteraan pegawai terhadap Kinerja, memperlihatkan korelasi antara Kesejahteraan pegawai dan Kinerja berada direntang $0,600 - 0,799$ maka terjadi hubungan yang kuat, arah hubungan positif karena nilai r positif. Maka semakin baik Kesejahteraan pegawai maka akan semakin baik pula Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data didapati sebagai berikut :

Terdapat hubungan yang signifikan antara Kesejahteraan pegawai (X) dengan Kinerja (Y), Kesejahteraan pegawai mempunyai hubungan positif dengan Kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Barat. Diketahui bahwa korelasi (r) antara variabel X dan Y adalah sebesar $0,659$. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas (X_1), yang digunakan dalam model berdasarkan tabel nilai tingkat hubungan Berada direntang $0,600 - 0,799$ maka terjadi hubungan yang kuat, arah hubungan positif karena nilai r positif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat kondisi ini berimplikasi pada beberapa hal sebagai berikut :

1. Permasalahan yang terkait dengan adanya kesejahteraan pegawai seperti keluhan atas menurunnya kesejahteraan pegawai terkait dengan peningkatan harga barang pokok namun tidak diimbangi dengan peningkatan gaji atau penghasilan bagi pegawai hendaknya menjadi isu utama bagi pimpinan kelembagaan, dengan tidak dinaikkannya gaji pegawai dalam rentang beberapa tahun ini hendaknya di atasi dengan mengadakan tunjangan bagi pegawai seperti tunjangan kinerja dan tunjangan lainnya yang di akomodir dalam undang undang.
2. Keadaan yang menunjukkan Kinerja pegawai masih rendah hendaknya menjadi sorotan bersama, untuk meningkatkan kinerja tersebut dapat diadakan program pemberian penghargaan serta penegakan sanksi atas kelalaian atau pelanggaran yang mengakibatkan kinerja menurun

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmo, soeprapto. 2012. *Pengelolaan organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bernard, Bass. 2011. *Human resources*. Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat. 1996. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- James, Mc. Gregor Burns. 2014. *Transformational leaders*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Leithwood Karen. 2017. *Jenis jenis kepemimpinan*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Moeljono, Djokosantoso. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sergiovanni. 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi (alih bahasa)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana. 2017. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Suyanto. 2013. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Swandari. 2013. *Model Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Tracy and Hinkin. 2010. *Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Winardi. 1999. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.