



Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu

Sri Ekowati ¹⁾ Tezar Arianto ²⁾

^{1,2)} Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ tezar.arianto7@gmail.com

How to Cite :

Ekowati, S., Arianto, T. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>

ARTICLE HISTORY

Received [05 Desember 2021]

Revised [28 Desember 2021]

Accepted [25 Januari 2022]

KEYWORDS

leadership style, organizational commitment, and career development

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan PT. Agung Automall Cabang Bengkulu dan telah menjadi karyawan tetap. karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT Agung Automall Cabang Bengkulu, artinya semakin bagus gaya kepemimpinan maka pengembangan karir karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu akan semakin meningkat. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT Agung Automall Cabang Bengkulu artinya semakin meningkat komitmen organisasi karyawan maka pengembangan karir karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu akan semakin meningkat.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational commitment on employee career development at PT. Agung Automall Bengkulu Branch. The sample in this study was 100 employees of PT. Agung Automall Bengkulu Branch and has become a permanent employee. because all the populations in this study were sampled, the sampling method was saturated or census. The analysis technique used is multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results showed that the leadership style had an effect on career development at PT Agung Automall Bengkulu Branch, meaning that the better the leadership style, the career development of employees at PT. Agung Automall Bengkulu Branch will continue to increase. Organizational commitment has an effect on career development at PT Agung Automall Bengkulu Branch, meaning that the more employee organizational commitment increases, the career development of employees at PT. Agung Automall Bengkulu Branch will continue to increase..

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal dapat membantu suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pemimpin

dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi. Pada sebuah perusahaan kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan mampu mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab bangkrutnya perusahaan.

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan satu sikap dalam pekerjaan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan Muslich,(2011). Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Jadi, yang dimaksud dengan keterlibatan tugas/kerja itu berarti mengidentifikasi organisasi/ perusahaan yang memperkerjakan seseorang

Pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang Dessler, (2010). Pengembangan karier bertujuan untuk mempermudah perusahaan dalam menjabarkan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk kemudian disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan keinginan karyawan dalam mengembangkan diri serta kariernya di perusahaan Veithzal Rivai, (2011).

Penelitian ini dilakukan di PT. Agung Automall Cabang Bengkulu merupakan dealer resmi dari produk Toyota yang menjual berbagai macam jenis mobil merek Toyota. PT. Agung Automall Cabang Bengkulu memiliki suatu tujuan meningkatkan penjualan setinggi-tingginya pada setiap bulannya. Untuk pencapaian target ini tentunya tidak mudah karena harus dibimbing oleh seorang pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya agar para bawahan mampu mempengaruhi konsumen untuk melakukan pembelian mobil Toyota.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Mondy (2010) merupakan pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Menurut Raymond (2010) pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2015) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir

- Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir individu
Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
 3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen Sumber Daya Manusia.
Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada karyawan tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen Sumber Daya Manusia.
 4. Peran umpan balik dengan kinerja
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain Rivai, (2015).

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi, (2017) indikator dari gaya kepemimpinan adalah :

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan
4. Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tugas yang menantang untuk bawahannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Danim (2013), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2012:153), menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*) Adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi.
2. Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*) Dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

3. Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*) Adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih Umar, (2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dengan menggunakan metode survei dan teknik korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin, dkk (2011),

“penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisis pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen pengembangan karir.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi Berganda adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui linieritas pengaruh variabel dependen terhadap independent. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Rumus Regresi Linier Berganda Sugiyono, (2007) adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = variabel dependen, yaitu Pengembangan Karir

X₁ = variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan

X₂ = variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi

b = merupakan koefisien regresi parsial X₁, dan X₂

e = standard error, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik.

Analisis persamaan regresi tersebut dimaksudkan untuk melihat besarnya koefisien variabel independen dalam mempengaruhi terhadap variabel dependen, dan analisis persamaan ini juga dapat melihat arah pengaruh positif atau negative dari model persamaan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial (Uji-t) Menurut (Ghozali, 2005) “uji-t digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda”.

Proses pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Formulasi hipotesis H₀ dan H₁
2. Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dengan $df = n - k$, dimana ; n = jumlah sampel k = jumlah variabel bebas.
3. Menghitung statistic uji-t dengan bantuan program SPSS
4. Menarik kesimpulan berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan dengan membandingkan signifikan hitung dengan ketentuan : jika signifikan t hitung < 0,05 , maka H_a diterima Jika signifikan t hitung > 0,05 maka H_a ditolak.

Rumus uji t (Sugiyono, 2007) adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r \times r)}}$$

Keterangan :

t : t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (uji F) bertujuan untuk mengukur apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan F dari hasil pengujian dengan nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Pengembangan Karir (Y). Pada taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$.

$$f = \frac{R^2 / (K - 1)}{1 - R^2 / (n - K)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Banyaknya variabel

n : Banyaknya sampel

a. Jika tingkat signifikan $f_{hit} < t$ tabel, maka H_a ditolak, H_0 diterima. Jika signifikan t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima H_0 ditolak.

Jika signifikansi $F_{sig} < \alpha$, maka H_a diterima H_0 ditolak. Jika signifikansi t sig $> \alpha$, maka H_a ditolak, H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
X_1	Gaya Kepemimpinan	,870	,102	,780	8,228	,000
X_2	Komitment Organisasi	,450	,071	,319	5,835	,000

Sumber: Data diolah, 2021

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 22 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah : $Y = 0.870X_1 + 0,450X_2$ Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,870 menunjukkan arti jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, yang berarti bahwa jika pimpinan menunjukkan hal yang baik dalam kemajuan karyawan, maka karyawan akan

memberikan peningkatan atas kerja yang dibutuhkan perusahaan dan pengembangan karir akan meningkat.

2. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2) 0,450 menunjukkan arti jika komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, yang berarti bahwa jika komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tinggi, maka pengembangan karir karyawan akan meningkat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolaan data yang dilakukan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu Dengan melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata total diketahui bahwa secara umum gaya kepemimpinan Agung Automall pada kategori baik. Dimensi Pimpinan menjabarkan setiap tugas yang diberikan kepada bawahan dari hasil penelitian memperoleh nilai rata-rata total sebesar 3,90. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan sebenarnya telah memberikan hal yang baik kepada para karyawan. Beberapa indikator pada empat dimensi gaya kepemimpinan yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah "Pimpinan memberikan arahan kepada bawahan, Memberikan dukungan kepada bawahan, dan Selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan instansi"

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu. Hasil ini bermakna bahwa jika semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan terhadap karyawan maka pengembangan karir semakin meningkat.

Hasil tersebut didukung oleh teori Siagian (2008), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata total diketahui bahwa secara umum komitmen organisasi Agung Automall pada kategori baik. Dimensi Melakukan semua kewajiban yang diberikan dari hasil penelitian memperoleh nilai rata-rata total sebesar 4,00. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang diberikan sebenarnya telah memberikan hal yang baik kepada para karyawan. Beberapa indikator pada empat dimensi yang memperoleh nilai terendah "Mendahulukan kepentingan kantor dari pada kepentingan pribadi, Adanya perasaan yang tinggi terhadap kepentingan instansi, Selalu memberikan dukungan pada semua kegiatan yang akan memajukan instansi.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu. Hasil ini bermakna bahwa jika semakin baik komitmen organisasi yang diberikan terhadap karyawan maka pengembangan karir semakin meningkat.

Hasil tersebut didukung oleh teori Miftahun *et al* (2010) membentuk komitmen organisasi yaitu membawa dampak positif bagi organisasinya. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi maka akan turut serta dalam pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya akan lebih kompetitif, kreatif

dan inovatif dan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi agar dapat bertahan di dunia bisnis yang kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Agung Automall Cabang Bengkulu, artinya semakin bagus gaya kepemimpinan maka pengembangan karir karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu akan semakin meningkat.
2. Komitment Organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir Karyawan pada PT Agung Automall Cabang Bengkulu, artinya semakin baik komitmen organisasi maka pengembangan karir karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu akan semakin meningkat.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitment Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Pengembangan Karier Karyawann (Y) pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu.

Saran

Hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan serta keterbasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan Kepada pimpinan PT. Agung Automall Kota Bengkulu untuk memberikan arahan kepada bawahannya agar bawahan dapat memahami keinginan dan maksud dari perintah atas selanjutnya kepada karyawan PT. Agung Automall Kota Bengkulu untuk lebih mendahulukan kepentingan kantor dari kepentingan pribadi, karyawan PT. Agung Automall Kota Bengkulu untuk meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan perencanaan karir di masa yang akan datang (Promosi jabatan).

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2013. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh). Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Ardana Media.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Miftahun dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi.
- Mondy, Wayne. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Muslich, Masnur. 2011. KTSP: Pembelajaran BerbasisKompetensi dan Kontekstual. Jakarta: Bumi Aksara.
- Raymond A.Noë. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, Sofyan. 2011. Generasi baru mengolah data penellitian dengan partial least square path modeling. Jakarta: penerbit salemba infotek.