



Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

**Dewi Dyah Widyastuti, Mochamad Subagio, Evaf Maulina
Danang Djoko Susilo, Eliza, Tri Erie Wardhani**

**Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Sekolah Tinggi Penerbangan Aviasi
Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia
Akademi Pariwisata Patria Indonesia
dewidyah@gmail.com**

Abstract

The purpose of this study is to find out and analyze whether there is a partial or simultaneous influence of leadership and work ability on the performance of Air Marshal Suryadarma University employees. This type of research uses descriptive and correlational designs, survey methods by distributing questionnaires to respondents. The sampling technique used was Random Sampling of all 126 employees as a population, and a sample of 56 people was obtained using the Slovin formula (in Husein Umar, 2015). Data processing using SPSS Version 24 with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. The results of the study show that 1) partially, leadership variables affect employee performance. 2) partially work ability variables affect employee performance. 3) simultaneously the variables of leadership and work ability affect employee performance. The conclusion is that leadership and work ability affect the performance of Dirgantara University Marshal Suryadarma employees

Keywords: *leadership, work ability, performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh secara parsial ataupun simultan kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. Jenis penelitian menggunakan desain deskriptif dan korelasional, metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Random Sampling*

dari semua pegawai yang berjumlah 126 orang sebagai populasi, dan diperoleh sampel sejumlah 56 orang menggunakan rumus Slovin (dalam Husein Umar, 2015). Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 24 dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) secara parsial variabel kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai. 2) secara parsial variabel kemampuan kerja memengaruhi kinerja pegawai. 3) secara simultan variabel kepemimpinan dan kemampuan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Kesimpulannya bahwa kepemimpinan dan kemampuan kerja memengaruhi kinerja pegawai Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Kata Kunci : kepemimpinan, kemampuan kerja, kinerja.

I. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang digunakan sebagai alat untuk menata aktivitas dalam organisasi yang diwujudkan melalui kemampuan seseorang dalam memengaruhi perilaku pegawainya agar mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menjadi penting karena akan mengarahkan dan membantu pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Memimpin bukanlah hal yang mudah, seorang pemimpin memegang peranan sebagai penggerak dan pengarah organisasi, dan pemimpin harus mampu memahami perilaku bawahannya, sehingga dapat mengarahkan pegawainya untuk bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan organisasi secara loyal. Kesuksesan seorang pemimpin bila telah mampu mengarahkan bawahannya yang memiliki karakter, keinginan, kebutuhan, dan sifat yang bermacam-macam. Keterampilan dan kemampuan pemimpin akan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membawa pegawainya/bawahannya menghasilkan produktivitas yang tinggi dan kinerja meningkat.

Kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh pegawai didasarkan pada latar pendidikan dan

keterampilan, serta pengalaman. Kemampuan ini yang akan melandasi seorang pegawai dalam bekerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan merupakan kualitas dari pegawai, sehingga pegawai yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kemampuan dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik. Kemampuan dalam bekerja dalam literatur yang berbahasa Inggris sering disebut *ability* yang merupakan istilah baku yang menyangkut kemampuan kerja pegawai. Sebuah kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Kemampuan merumuskan : $Ability = Knowledge + Skill$. Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Kemampuan secara psikologis kemampuan

(Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang diharapkan

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerjanya sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kedepannya. Karena sampai saat ini kinerja pegawai belum optimal atau belum sesuai harapan pimpinan dan masih diperlukan peningkatan secara menyeluruh agar kinerja pegawai kedepannya akan lebih optimal sebagaimana yang diharapkan pimpinan. Kinerja pegawai sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerjanya sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai merupakan lingkup tanggung jawabnya tentu mengacu pada hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan memImplikasii sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku pegawai.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga pendidikan menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari

seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

II. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma di Jakarta berjumlah 126 orang pegawai populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu teknik *Random Sampling* atau secara acak, menggunakan model rumus Slovin dengan hasil yang diperoleh sebanyak 56 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner berskala Likert yang dibagikan kepada 56 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Koefisien Korelasi Parsial, Analisis Regresi Linear Berganda, dan uji hipotesis.

III. Hasil dan Pembahasan Temuan penelitian

I. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

A. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Uji Reliabilitas variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,973 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,973 > 0,666$ maka instrumen penelitian variabel Kepemimpinan (X_1) adalah Reliabel.

Tabel 1
Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel}
Variabel Kepemimpinan (X_1)
Kepemimpinan (X_1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,886	0,666	Valid
2	0,852	0,666	Valid
3	0,772	0,666	Valid
4	0,951	0,666	Valid
5	0,913	0,666	Valid
6	0,822	0,666	Valid
7	0,943	0,666	Valid
8	0,826	0,666	Valid
9	0,906	0,666	Valid
10	0,887	0,666	Valid

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

B. Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Uji Reliabilitas variabel Kemampuan Kerja (X₂) dengan Nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,957 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,957 > 0,666$ maka instrumen variabel Kemampuan Kerja (X₂) adalah **Reliabel**.

Tabel 3
Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel}
Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Pertanyaan	Kemampuan Kerja (x ₂)		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0,869	0,666	Valid
2	0,920	0,666	Valid
3	0,779	0,666	Valid
4	0,779	0,666	Valid
5	0,842	0,666	Valid
6	0,816	0,666	Valid
7	0,869	0,666	Valid
8	0,847	0,666	Valid
9	0,847	0,666	Valid
10	0,847	0,666	Valid

0,92 0,6
0 66

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
.957	10

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,964 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,964 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah Reliabel.

Tabel 5

Perbandingan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} variabel Kinerja Pegawai (y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			

1	0,775	0,66	Valid
2	0,846	6	Valid
3	0,928	0,66 6	Valid
4	0,952	0,66	Valid
5	0,846	6	Valid
6	0,870	0,66 6	Valid
7	0,870	0,66	Valid
8	0,785	6	Valid
9	0,898	0,66 6	Valid
10	0,791	6	Valid
		0,66 6	
		0,66 6	
		0,66 6	

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

D. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel

independen diantaranya variabel Kepemimpinan (X₁), dan variabel Kemampuan Kerja (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Parsial

		Correlations		
		Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.489**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
Kemampuan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.489**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.877**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

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

Dari hasil analisis data-data dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 24 for Windows* pada tabel 5.42 tersebut diatas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut :

E. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil olahan SPSS versi 24 diperoleh koefisien korelasi Parsial antara variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,877 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,877. Hasil perhitungan selanjutnya:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,877^2 \times 100\% = 0,769 \times 100\% = 76,9\%$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh sebesar 76,9% dan sisanya sebesar 23,1% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

F. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil olahan SPSS versi 24 diperoleh koefisien korelasi Parsial variabel Kemampuan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,807 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien

korelasi sebesar 0,807. Hasil perhitungan selanjutnya:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,807^2 \times 100\% = 0,651 \times 100\% = 65,1\%$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh sebesar 65,1% dan sisanya sebesar 34,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

G. Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi berganda yaitu untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan antara variabel independen yakni variabel terhadap variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan dengan menggunakan SPSS versi 24.

Tabel 8
Analisis Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

				Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
Model	R	Adjusted R Square			
1	.874 ^a	.764	.763	5.61157	1.949

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X₂), Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, menghasilkan nilai R sebesar 0,874 dan

sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,764 atau 76,4%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

H. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda SPSS Versi diperoleh hasil:

Tabel 9

Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Stand				
		ardize				
		ardized				
		Coeffi				
		ents				
		Coeffi				
		cients				
		Std.				
		Erro				
		r				
		Beta				
		t				
		g.				
Model		B	r	Beta	t	Si
1	(Constant)	6.184	3.155		5.129	.000
	Kepemimpinan (X_1)	.599	.097	.651	6.143	.000
	Kemampuan Kerja (X_2)	.426	.085	.439	3.476	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear berganda, hasilnya:

$$Y = 6,184 + 0,599 X_1 + 0,426 X_2$$

. Penjelasan sebagai berikut.

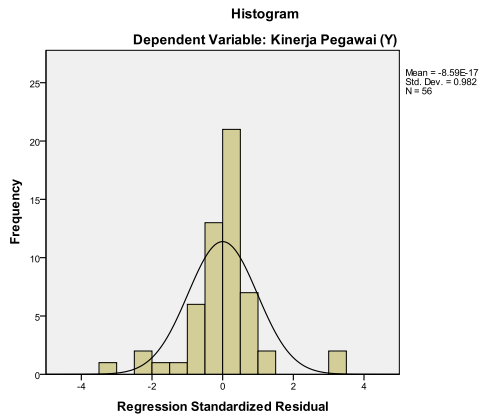
Nilai konstanta intersep sebesar 6,184 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Kemampuan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 6,184 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 6,184 menggambarkan Kinerja Pegawai (Y) rata-rata jika Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) nilainya nol.

Nilai koefisien regresi variabel

Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,5993. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,599 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kemampuan Kerja (X_2) dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,426. Hal ini berarti jika variabel Kemampuan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,426 dengan asumsi variabel Kemampuan Kerja (X_2), dan variabel Kepemimpinan (X_1) dianggap konstan.

Grafik hasil analisis regresi linear berganda antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan



Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Uji t

Untuk dapat lebih mengetahui apakah masing-masing variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kemampuan Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu:

Tabel 10

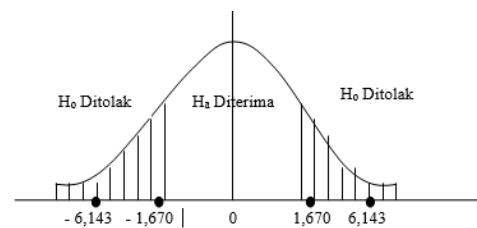
Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Kepemimpinan (X_1)	0,599	0,097	6,143	1,670
Kemampuan Kerja (X_2)	0,426	0,085	3,476	1,670

Sumber : Hasil Analisis Regresi olahan dengan SPSS

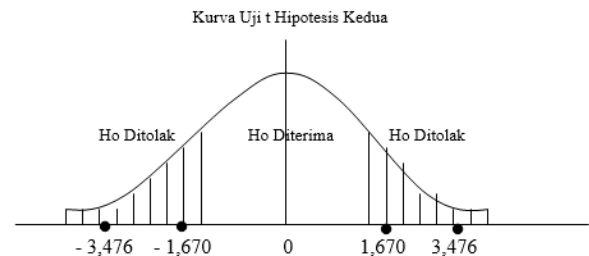
Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar = $6,143 > t_{0,05 (54)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan.

Kurva Uji t Hipotesis Pertama



Dari hasil uji hipotesis antara variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar = $3,476 > t_{0,05 (54)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Uji t antara variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya adalah sebagai berikut.



Dari hasil uji hipotesis antara variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 3,476 > t_{0,05 (54)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Uji F (Anova)

Uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan SPSS Versi 24 yakni uji ANOVA.

Tabel 11

Uji Simultan /Uji ANOVA atau F_{hitung}

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	2019.599	2	1009.799	32.068	.000 ^a
Residual	1668.955	53	31.490		
Total	3688.554	55			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for windows yakni uji ANOVA atau F_{hitung} antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Kerja

(X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,068 dimana lebih besar dari $F_{tabel (55)}$ sebesar 2,780 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan berikut ini : Berpengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai parsial sebesar 0,877 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 76,9%. Hal dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_0 = 6,143 > t_{0,05 (54)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh signifikan.

Bedasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif antara variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai parsial sebesar 0,807 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 65,1%. Hal dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_0 = 3,476 > t_{0,05 (54)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh signifikan.

Secara simultan pengaruh positif variabel Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi secara simultan atau *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,874 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,764 atau 76,4%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) atau F_{hitung} di peroleh nilai sebesar 32,068 dimana lebih besar dari

$F_{\text{tabel (55)}}$ sebesar 2,780 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Atmodiwirio Soebagio, 2016, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Badan Penerbit Ardadizya Jaya., Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2015, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Hamid Darmadi, 2015, *Metode Penentuan Populasi dan Sampel*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Husein Umar, 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Kadarwati, 2019, *Perilaku Organisasi*, Badan Penerbit, Gramedia Asri Media, Jakarta
- Kartini Kartono, 2015, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riduwan, 2015, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit, ALFABETA, Bandung.
- Robbins Stephen, 2016. *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Organisasi*”, Badan Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge dalam Kadarwati 2019. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Wilson Bangun, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Erlangga, Jakarta.