

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)

**Darma Satria,¹ Azhadi Halomoan,² Rizaldy Syahputra,³ Vadly
SyafriL,⁴**

¹⁻⁴ Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara, Indonesia

Correspondensi author email: darmasatria@gmail.com

ABSTRACT

Globalization has had a strong influence on Human Resource Management (HRM) and has created a complexity of problems. These challenges must be faced by making a paradigm shift and improving management in each organization, by placing Human Resources (HR) as a priority. The lack of regulations that bind employees is also an obstacle so that disciplinary issues cannot be applied clearly. All of these things are increasingly having an impact on less than optimal performance to the company. The approach used in this research is the quantitative method. Test data quality using validity and reliability tests. The research location was conducted at PT. Pegadaian (Persero) Medan Regional Office. The object of this research is leadership style as variable X and employee performance as variable Y. Variables of leadership style, work motivation and individual competence show a very real influence on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Medan with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($18,681 > 2.73$) and a significant value of 0.000. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Medan with $t_{count} > t_{table}$ ($3.547 > 1.993$) and a significant value of 0.001.

Keywords: Leadership, Employee Performance, HRM

ABSTRAK

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas. Kurangnya peraturan yang mengikat para pegawai juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang kurang

maksimal ke perusahaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan. Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta kompetensi individu menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.681 > 2.73$) dan nilai signifikan sebesar 0.000. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.547 > 1.993$) dan nilai signifikan sebesar 0.001.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, MSDM

PENDAHULUAN

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas. Fokus pembinaan MSDM tersebut di atas hanya dapat diwujudkan dengan memberikan modal/bekal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan di masa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang turut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai dan organisasi, baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal, tetapi tetap saja SDM harus menjadi titik sentral dalam melaksanakan pembinaan bagi seluruh anggota manajemen.

Pada kenyataannya adalah keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Drath dan Palus dalam Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : "Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya". Sedangkan menurut Sutikno (2014) "Kepemimpinan

dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Basna (2016) menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya. menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.”

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindaknya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan Sumatera Utara, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat menengah kebawah atas dasar hukum gadai. Dalam Laporan Tahunan PT. Pegadaian (2014 : 3), tertera visi perusahaan yaitu, “Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah ke bawah”. Dari hasil observasi atau pengamatan dilapangan diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai

kurang maksimal, seperti ditunjukkan dengan pegawai yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kemudian diperoleh informasi juga bahwa pegawai kurang bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya, sehingga terjadi pelayanan yang lambat dan menunda pekerjaan, pimpinan yang kurang tegas dalam mengatur bawahannya karena kurangnya rasa sosialisasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga tidak adanya komunikasi yang baik.

Kurangnya peraturan yang mengikat para pegawai juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang kurang maksimal ke perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan. Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar ke responden atau pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan berjumlah 71 orang. Berikut peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	32	45%
2	Wanita	39	55%
T o t a l		71	100%

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan - 2020

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang (45%) dan responden wanita berjumlah 39 orang (55%).

Pernyataan Responden

Pernyataan Responden Atas Gaya Kepemimpinan (X1)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel Gaya Kepemimpinan di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan disajikan pada Tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 2
Penjelasan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	54,9	2	35,2	7	9,9%	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	9	%	5	%	7	9,9%	0	%	0	%	1	%
2	3	46,5	3	43,7	7	9,9%	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	3	%	1	%	7	9,9%	0	%	0	%	1	%
3	2	33,8	3	53,5	9	12,7	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	4	%	8	%	9	%	0	%	0	%	1	%
4	2	29,6	4	60,6	7	9,9%	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	1	%	3	%	7	9,9%	0	%	0	%	1	%
5	2	39,4	3	50,7	7	9,9%	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	8	%	6	%	7	9,9%	0	%	0	%	1	%
6	3	46,5	3	43,7	7	9,9%	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	3	%	1	%	7	9,9%	0	%	0	%	1	%
Rata	3	41,8	3	47,9	7	10,3	0	0,0	0	0,0	7	100,0
2	0	%	4	%	7	%	0	%	0	%	1	%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari Tabel di atas di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1. : Pimpinan saudara tidak mau menerima saran dan kritikan dari bawahan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 54.9%, setuju sebesar 35.2%, dan kurang setuju sebesar 9.9%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Pimpinan saudara mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 46.5%, setuju sebesar 43.7%, dan kurang setuju sebesar 9.9%

- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Pimpinan saudara memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 33.8%, setuju sebesar 53.5%, dan kurang setuju sebesar 12.7%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Pimpinan saudara mempunyai kepercayaan dan keyakinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 29.6%, yang menjawab setuju sebesar 60.6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 9.9%
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Pimpinan saudara bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39.4%, responden yang menjawab setuju sebesar 50.7% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 9.9%
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Pimpinan saudara bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 46.5%, responden yang menjawab setuju sebesar 43.7% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 9.9%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa 47.9% responden menyatakan Setuju (Baik) Gaya Kepemimpinan di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan, sebesar 41.8% menyatakan sangat setuju (Sangat Baik). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Tabel 3
Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	53,5	3	46,5	0	0,0%	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	8	%	3	%	0		0	%	0	%	1	%
2	1	25,4	5	71,8	2	2,8%	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	8	%	1	%	2		0	%	0	%	1	%
3	1	18,3	3	53,5	2	28,2	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	3	%	8	%	0	%	0	%	0	%	1	%

4	2	36,6	3	43,7	1	19,7	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	6	%	1	%	4	%	0	%	0	%	1	%
5	1	19,7	4	64,8	1	15,5	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	4	%	6	%	1	%	0	%	0	%	1	%
6	1	23,9	3	47,9	2	28,2	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	7	%	4	%	0	%	0	%	0	%	1	%
Rata	2	29,6	3	54,7	1	15,7	0	0,0	0	0,0	7	100,0
	1	%	9	%	1	%	0	%	0	%	1	%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

- 1) Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18.3%, responden yang menjawab setuju sebesar 53.5%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 28.2%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Proses pelayanan, administrasi dan informasi pegawai terhadap yang membutuhkan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 36.6%, responden yang menjawab setuju sebesar 43.7%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 19.7%.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 19.7%, responden yang menjawab setuju sebesar 64.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 15.5%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23.9%, responden yang menjawab setuju sebesar 47.9%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 28.2%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa 54.7% responden menyatakan setuju (Baik) Kinerja Pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan, sebesar 29.6% menyatakan sangat setuju (sangat baik). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan adalah baik sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 2 dibawah terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Gaya Kepemimpinan (X), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.230 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Gaya Kepemimpinan (X) adalah valid.

Selanjutnya dari tabel 5.8 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Motivasi Kerja (X₂), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.230 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Motivasi Kerja (X₂) adalah valid.

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	(<i>r</i> _{tabel}) (n = 71, α = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q11	0.799	0.230	Valid	Dipakai
Q12	0.906	0.230	Valid	Dipakai
Q13	0.868	0.230	Valid	Dipakai
Q14	0.801	0.230	Valid	Dipakai
Q15	0.882	0.230	Valid	Dipakai
Q16	0.906	0.230	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	(<i>r</i> _{tabel}) (n = 71, α = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q41	0.602	0.230	Valid	Dipakai
Q42	0.549	0.230	Valid	Dipakai
Q43	0.842	0.230	Valid	Dipakai
Q44	0.674	0.230	Valid	Dipakai
Q45	0.654	0.230	Valid	Dipakai
Q46	0.816	0.230	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *CrobachAlpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (dalam Helmi 2013:12) atau dapat dengan menggunakan table rujukan sebagai berikut : Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Tabel 5
Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi

Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interpretasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber : Arikunto, 1986 (dalam Helmi 2013 :12)

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
-----------------	-----------------------------	--------------------------------	-------------------

Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.930	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
-------------------------------------	-------	-------------------	---------

Kinerja Pegawai (Y)	0.785	Reliabel (Cukup)	Dipakai
---------------------	-------	------------------	---------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Gaya Kepemimpinan	.699	1.431

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output tabel 7 Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Individu terhadap Kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20 dengan output sebagai berikut :

Tabel 8
Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.823	2.730	3.964	.000

Gy_Kepemimpi nan	.491	.139	.382	3.547	.001
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, Tahun 2020

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 10.823 + 0.491X_1 + 0.191X_2 + 0.164X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 10.823 hal ini menyatakan bahwa jika variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Kompetensi Individu diabaikan, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 10.823.
2. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.491 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Gaya Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 49.1%.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0.191 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 19.1%.
4. Koefisien regresi untuk variable Kompetensi Individu sebesar 0.164 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Kompetensi Individu maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 16.4%.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta kompetensi individu menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.681 > 2.73$) dan nilai signifikan sebesar 0.000. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.547 > 1.993$) dan nilai signifikan sebesar 0.001.

DAFTAR PUSTAKA

- Frengky Basna. 2016, Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3, 319-334.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan Kesembilan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Moehariono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sutikno, Sobry M. 2014, Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama Lombok, Holistica
- Yukl, Gary. 2015, Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh). (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks